GRACIELA CELENER
Coordinadora

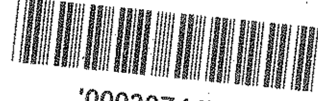
Técnicas Proyectivas

ACTUALIZACIÓN E INTERPRETACIÓN EN LOS ÁMBITOS CLÍNICO, LABORAL Y FORENSE

TOMO II

Autores:

Graciela Celener • Andrés Febbraio • Nora Rosenfeld • Graciela Hidalgo
Graciela Peker • Susana Battafarano • Haydeé Avrutin
Adela Jordá • Norma Baratta




LUGAR
EDITORIAL

HORA DE JUEGO
TESTS GRÁFICOS
TEST DESIDERATIVO DE PIGEM

Celener de Nijamkin, Graciela
Técnicas proyectivas: actualización e interpretación en los ámbitos clínico, laboral y forense / Graciela Celener de Nijamkin; Andrés Febbraio y Nora Rosenfeld - 1a ed. 2a reimp. - Buenos Aires: Lugar Editorial, 2006.
v.2, 200 p.; 28x20 cm.

ISBN 950-892-185-4

1. Psicología 2. Técnicas Proyectivas I. Febbraio, Andrés, II. Rosenfeld, Nora, III. Título
CDD 153.94

ISBN 10: 950-892-185-4
ISBN 13: 978-950-892-185-7

Castro Barros 1754 (C1237ABN) Buenos Aires
Tel/Fax: (54-11) 4921-5174 / (54-11) 4924-1555
E-mail: lugared@elsitio.net / info@lugareditorial.com.ar
www.lugareditorial.com.ar

Queda hecho el depósito que marca la ley 11.723
Impreso en la Argentina – Printed in Argentina

La Profesora Graciela Celener comenzó hace muchos años su carrera docente en la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires. Con la tenacidad, la creatividad y el profundo afán de crecimiento que la caracterizaron, siguió avanzando hasta ganar por concurso la titularidad de la Cátedra Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Psicológico Módulo II en el año 1993.

Desde este lugar aportó a la formación de cientos de alumnos y también a la de los docentes que nos fuimos incorporando a la materia dejando en todos nosotros una huella imborrable.

Estudiosa e investigadora permanente no tuvo límites para una producción rica y valiosa. No se permitió ser una mera reproductora de conceptos. Desde su formación clínico psicoanalítica dedicó gran parte de su tiempo a profundizar y recrear las Técnicas de Evaluación Psicológica; generando numerosos proyectos de investigación; produciendo textos invalorables que se fueron incorporando como bibliografía de lectura indispensable para todos los que nos dedicamos al psicodiagnóstico.

Uno de los grandes desafíos que se planteó fue lograr el reconocimiento de las Técnicas Proyectivas no sólo como elementos valiosos para la evaluación diagnóstica sino como procedimientos de rigor científico desde su fundamentación teórica, cristalizada en su texto "Las Técnicas Proyectivas. Su estatus epistemológico actual".

Consustanciada con su rol docente, y con la generosidad que la caracterizaba no dudó en impartir y compartir sus conocimientos resultados de largas jornadas de estudio, análisis, revisión de conceptos y los procedimientos diagnósticos impulsando como coordinadora y compiladora la producción de este libro. Su temprana y lamentable desaparición física coincide con la finalización del mismo.

Nosotros al editarlo sentimos que cumplimos con su deseo y también con nuestro compromiso de que su palabra y su pensamiento plasmada en la letra escrita, perdure.

Los Autores.

Contenido del Tomo I

Contenido del Tomo II

Sobre los Autores

Graciela Celener

Especialista en Psicología Clínica (Fac. de Medicina UBA).
Lic. en Psicología (UBA).
Lic. en Psicología Universidad Federal de Río de Janeiro - Brasil.
Doctoranda UBA.
Profesora Titular Regular por Concurso de la Asignatura "Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Psicológico". Módulo II. Cátedra I, en la Facultad de Psicología de la UBA.
Directora del Programa y Coordinadora docente del Postgrado " Actualización y Profundización de las Técnicas Proyectivas en los Ámbitos Clínico, Laboral y Forense" en la Facultad de Psicología de la UBA.
Investigadora categorizada por UBACyT
Directora de Proyectos de Investigación UBACyT (Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad de Buenos Aires) que versan sobre la disocialidad y resiliencia en la adolescencia.
Ex Profesora Titular a cargo de la materia Técnicas de Evaluación Psicológica de la Carrera de Psicología de la U.B.
Ex Asesora Científica de la materia Técnicas Proyectivas de la Carrera de Psicología de la Universidad Maimónides.
Autora de trabajos y publicaciones presentados en Congresos Internacionales y Nacionales.
Autora y co-autora de libros y numerosos artículos sobre psicodiagnóstico y evaluación psicológica.

Andrés Febbraio

Profesor en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Educación y Comunicación Social de la Universidad del Salvador.
Licenciado en Psicología de la Facultad de Psicología de la Universidad del Salvador.
Especialista en Discapacidad Mental.
Profesor Adjunto Interino de la Cátedra I de "Teoría y Técnicas de Exploración y Diagnóstico". Módulo II; de la Facultad de Psicología de la UBA.
Coordinador Docente del Programa de Posgrado de "Actualización en Técnicas Proyectivas en el Ámbito Clínico" de la UBA.
Profesor Titular de la Materia Psicodiagnóstico Clínico de la Carrera de Psicología de la UMSA.
Profesor Titular Regular de la Materia Clínica de Adultos y Gerontes de la carrera de psicología de la UMSA.

Nora Rosenfeld

Lic. en Psicología. UBA.
Docente regular. Adjunta interina de la Cátedra I de "Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Psicológico" Mód. II; de la Facultad de Psicología de la UBA.
Docente del Programa de Posgrado de Actualización en Técnicas Proyectivas de la UBA.
Ex docente de la materia Técnicas de Evaluación Psicológica de la Carrera de Psicología de la U.B.
Ex docente de la materia Técnicas Proyectivas de la Carrera de Psicología de la Universidad Maimónides.
Investigadora categorizada por UBA CyT en proyectos que dirigió la Lic. Graciela Celener desde 1996 al 2003.
Autora de trabajos y publicaciones presentados en Congresos Internacionales y Nacionales.

Lic. Graciela Hidalgo

Psicóloga. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de La Plata. 1978.
Ex Adjunta Interina en la materia "Teoría y Técnicas de exploración y Diagnóstico". Módulo II. Cátedra II. Facultad de Psicología. UBA. 1995-2001
Ex Jefa de trabajos Prácticos Interina en la materia "Teoría y Técnicas de exploración y Diagnóstico". Módulo II. Cátedra II. Facultad de Psicología. UBA. 1991-1994.
Ex Ayudante de 1era Interina en la materia "Teoría y Técnicas de exploración y Diagnóstico". Módulo II. Cátedra II. Facultad de Psicología. UBA. 1990.
Adjunta Regular en la materia "Psicodiagnóstico Clínico". Facultad de Psicología. Universidad del Museo Social Argentino. 2002-2004
Adjunta Regular a cargo en la materia "Introducción a las Técnicas de Evaluación psicológica". Facultad de Psicología. Universidad del Museo Social Argentino. 2003-2004

Responsable de la selección y capacitación de personal de Alpargatas. Planta Florencio Varela. 1978-1980.
Jefa de Empleos de Tres Cruces. 1980-1983.
Responsable de la Selección de Personal de Massalin-Particulares. 1983-1985
Titular de HM Consultoras en Recursos Humanos. 1985 a la fecha.

Graciela M. Peker

Lic. en Psicología. UBA.
Especialista en Violencia Familiar, UBA.
Adjunta Interina de la cátedra I "Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Psicológico". Módulo II. Facultad de Psicología. UBA.
Docente del Programa de Posgrado de Actualización en Técnicas Proyectivas de la UBA.
Ex docente de la materia Técnicas de Evaluación Psicológica de la Carrera de Psicología de la U.B.
Ex docente de la materia Técnicas Proyectivas de la Carrera de Psicología de la Universidad Maimónides.
Autora de trabajos y publicaciones presentados en Congresos Internacionales y Nacionales.
Investigadora categorizada por UBACyT en proyectos que dirigió la Lic. Graciela Celener desde 1996 al 2003.

Susana Battafarano

Lic. en Psicología U.B.A.
JTP de la Cátedra I de la Asignatura "Teoría y Técnicas de Exploración y Diagnóstico Psicológico". Módulo II. Facultad de Psicología, UBA.
JTP de la Cátedra II de la Asignatura "Psicología Forense".
Coordinadora Técnica del Centro de Admisión y Derivación de CONNAF.
Coordinadora Docente del Programa de Posgrado de "Actualización en Técnicas Proyectivas en el Ambito Forense" de la UBA.

Haydeé Avrutín

Lic. en Psicología, U.B.A.
Psicoanalista.
Docente de la Cátedra I de la Asignatura "Teoría y Técnicas de Exploración y Diagnóstico Psicológico". Módulo II. Facultad de Psicología, UBA.
Directora del C.E.C. 802. Dirección de Psicología. Pcia. de Bs. As.
Ex Coordinadora General del Servicio de Asistencia Comunitaria. Colegio de Psicólogos de la Pcia. de Buenos Aires (Distrito XIV).
Ex Docente de la Escuela de Especialización (Carrera de Psicodiagnóstico), Colegio de Psicólogos de la Pcia. de Buenos Aires (Distrito XIV).

Adela Jordá

Lic. en Psicología de la Universidad del Museo Social Argentino.
Psicoanalista. Instituto Jacobo L. Moreno. Dirección de Dalmiro Bustos.
Coordinadora Grupal.
Ayudante de Primera Regular de la Cátedra I de la Asignatura "Teoría y Técnicas de Exploración y Diagnóstico Psicológico". Módulo II. Facultad de Psicología, UBA.
Consultora de empresas en Recursos Humanos en el país y en el exterior.
Coach.
Facilitadora en seminarios, talleres y cursos de capacitación.
Creadora y coordinadora de Talleres Comunitarios.

Norma Araceli Baratta

Licenciada en Psicología M.N. 18.987.
Becaria de Investigación. Área de Psicodiagnóstico. Inst. M. A. Rocca. Consejo del Menor y la Familia. Ministerio de Salud y Acción Social de la Nación (1991-1994)
Ayudante Rentada de la Cátedra "Teoría y Técnicas de Exploración y Diagnóstico Psicológico". Facultad de Psicología, UBA. (1994-1999)
Psicóloga en el Programa para Personas sin techo. Secretaría de Promoción Social.

Parte III

ÁMBITO CLÍNICO

CAPÍTULO 1

La entrevista psicológica

Nora Rosenfeld
Haydeé Avrutín

Este capítulo se centrará en la presentación de la entrevista como una técnica de fundamental importancia para la exploración y el diagnóstico psicológico. La entrevista permite indagar sobre diferentes áreas de la vida de una persona.

No sólo es una técnica pertinente para ser utilizada en el área clínica, sino que también cubre la necesidad de información en otras áreas de incumbencia del quehacer psicológico. Por eso es primordial delimitar desde el entrevistador el objetivo que se busca al iniciar una entrevista psicológica, y esto determinará las modalidades técnicas a emplear.

Celener y Tomsig (1990), contribuyeron en esta temática planteando que: "siempre que se diagnostica, se está atravesado por múltiples factores que van desde lo personal (estilo, teoría a la que se adhiere, experiencia clínica, grado de conocimiento de los tests, etc.) hasta el macrocontexto (momento histórico-social, institución, población a la que se asiste, etc.).Afirman que toda práctica en psicodiagnóstico está atravesada por el encuadre institucional y que para poder responder a una demanda se deben conocer los códigos (cultura) y necesidades de cada ámbito, además de la propia personalidad y las herramientas de trabajo con las que se cuentan, como por ejemplo las técnicas proyectivas".

La entrevista psicológica en el área clínica

Objetivos de la Entrevista

El objetivo de la información obtenida a partir de esta técnica es la construcción de hipótesis metapsicológicas acerca del entrevistado tales como el significado latente del síntoma (si lo hay) o de la problemática que manifiesta; la relación de la misma con hitos de su historia personal y con personas significativas de su vida: el o los conflictos latentes; las fuerzas entre las que se establece el conflicto; los modelos de relaciones interpersonales; las fantasías inconscientes; las ansiedades y los mecanismos de defensa. En esta tarea se produce un proceso de constantes aproximaciones, a partir de las cuales se podrá arribar a un conocimiento más amplio, que permite efectuar hipótesis acerca del sujeto, en cuanto a la estructura psíquica y el grado de salud y enfermedad, entre otros aspectos. En función de las inferencias realizadas, se efectúa un diagnóstico presuntivo. Los conocimientos adquiridos acerca del Sujeto a partir de la entrevista serán cotejados con las producciones que el mismo realiza en cada una de las técnicas proyectivas seleccionadas para efectuar el psicodiagnóstico a través de las recurrencias y convergencias. A partir del entrecruzamiento de información obtenido en este proceso, el psicólogo podrá arribar a un diagnóstico, al pronóstico y a las recomendaciones pertinentes al caso.

Sullivan (1954) define la entrevista psicológica como una "situación de dos o más personas, en la que uno o más individuos esperan recibir auxilio técnico de uno o

más expertos. La entrevista puede ser individual o grupal, ésta es la situación en el caso de que la consulta sea realizada por una pareja o por una familia. Pero siempre es un fenómeno grupal, porque el campo está configurado por dos o más personas reales, que participan efectivamente de la misma, y una multitud de personas imaginarias, que provienen de la experiencia subjetiva de los vínculos interiorizados por cada uno de los integrantes, y que afectan el campo psicológico manifiesto."

Bleger (1971) considera la entrevista como un campo psicológico en el cual los fenómenos que se desarrollan adquieren su significado en función de las relaciones que guardan entre sí sus participantes.

Como en todo campo psicológico, las relaciones se configuran a partir de una serie de fuerzas, en las que se incluye el entrevistador. Este no es un observador pasivo de lo que allí transcurre con el entrevistado, sino que interacciona con él. Por consiguiente, las conductas del entrevistador y del entrevistado deben considerarse como emergentes del campo. El entrevistador interviene formulando preguntas, respondiendo aquellas que considere pertinente, o haciendo algún tipo de señalamiento.

Las modalidades no son rígidas, éstas se modificarán según las características del entrevistado y del entrevistador que conforman el campo psicológico particular. La noción de "campo" en entrevista es un concepto tomado de Kurt Lewin que dice: "campo es la totalidad de hechos coexistentes concebidos como mutuamente interdependientes".

Bohoslavsky (1976) afirma: "el entrevistado es quien define y configura el campo; su conducta al fijar el encuadre, sólo toma un conjunto de variables y las convierte en constantes, dejando en libertad al entrevistado para configurar todo lo que ocurra dentro de la entrevista". Es decir que se puede reconocer en la entrevista un aspecto fijo, constante o invariante, que es el encuadre; y un aspecto dinámico que expresa el modo en que el entrevistado configura libremente la situación. A partir de los invariantes que forman parte del encuadre y que fija el entrevistador, se ponen de manifiesto las diferentes modalidades de cada entrevistado para configurar este campo psicológico.

Se entiende entonces que lo que varía en una entrevista, dependerá de las características personales del entrevistado; este hecho dará acceso al conocimiento de las particularidades del mismo.

El modo en que el entrevistador configura dicho campo se denomina "encuadre". El encuadre puede definirse como un conjunto de variables de la situación presente, que el entrevistador establece como constantes; implica un cierto artificio técnico y opera como marco de referencia que permite al entrevistador inferir los significados que subyacen en la conducta del entrevistado.

Encuadrar una entrevista significa establecer parámetros constantes de los cuales se destacan los roles, el tiempo y el lugar en el que la misma se desarrollará. Esto depende del contexto en que tiene lugar la entrevista (institución, consultorio privado, etc.). El modo en que el entrevistado acepte o no estos lineamientos dará cuenta de un aspecto importante de su personalidad. A modo de ejemplo: en relación a los roles, se advierte con bastante frecuencia en la práctica clínica que en el desarrollo de la entrevista algunos entrevistados, en forma permanente y frente a cualquier tema que el psicólogo intenta abordar, tiende a eludir las respuestas colocándose en el lugar del que interroga. Si la señalada, se mantiene como una actitud constante, podría implicar una tendencia a la inversión de roles por parte del consultante. Se espera que el psicólogo sea quien desempeñe dicho rol. El ejemplo desarrollado da cuenta de una conducta de no aceptación de los lineamientos de la en-

trevista. Esta conducta podrá ser focalizada como un observable a partir del cual se podrán efectuar inferencias de segundo nivel.

El entrevistador es un observador participante, porque su rol modifica por su sola presencia el campo de la entrevista, dado que forma parte del mismo. Debe ser conciente de esa participación, ya que las variables que introduzca dependerán de su propio estilo e influirán en la modalidad del entrevistado al interactuar con él.

Tipos de Entrevista

Bleger (1971) considera la entrevista psicológica, como un instrumento fundamental del método clínico, por ser una técnica de investigación científica.

A grandes rasgos, pueden clasificarse tres estilos de entrevista:

1-Entrevista Dirigida:

En esta modalidad el objetivo es el relevamiento de datos para la construcción de una historia clínica. Para ello el entrevistador se ajusta a la administración de un cuestionario-guía en el que el orden de las preguntas está previamente establecido. Se consideran relevantes aquellas respuestas que se atienen a dar la información solicitada. La información no requerida puede enriquecer las respuestas, aunque no constituyan la finalidad última de la técnica. El ejemplo de esta modalidad de entrevista es la anamnesis médica.

A modo de ejemplo se transcribirá una viñeta de una consulta efectuada por un sujeto a raíz de padecer síntomas depresivos.

Entrevistador (E): —¿Cuál es el momento más crítico del día en que siente esa sensación de desgano?
Entrevistado (e): —Al despertarme, especialmente a la madrugada, temprano.
E: —¿Cuánto tiempo le dura?
e: —No me puedo despegar de la cama, no me puedo levantar. Cuando mi mujer me dice hacé un esfuerzo, me parece un mundo. Cuanto más me insiste peor me pongo, a veces pienso que yo le estoy arruinando la vida, que mejor que me muera...
E: —Volviendo a la pregunta que le hice ¿a qué hora empieza a sentirse un poco mejor?
e: —Recién al mediodía, a las 10. Tomo la medicación que me dio el clínico que me mandó a verlo a Ud. y ya a la noche todo cambia, me siento mejor....
E: —¿Cómo duerme de noche?
e: —Me duermo tarde, pero después de unas horas, tipo a las 3, 4 de la madrugada me despierto y no puedo volver a dormir. Es tremendo, es desesperante, todo vuelve a aparecer nuevamente...
E: —¿Cuántas horas duerme de noche?
e: —Cuatro horas como máximo.
E: —Además del desgano que Ud. comentó ¿tiene algún otro problema?
e: —Tengo mucha angustia, estoy muy triste, pero es una tristeza que me ahoga, que siento que me hunde, cualquier cosa que piense en hacer me parece que es un esfuerzo sobrehumano, un mundo, no puedo....
E: —¿Tiene deseos de comer?
e: —Sí, esa es otra de las cosas que me pasan. Hace tiempo que no tengo apetito. ¡Pensar que antes me encantaban los dulces! Era de buen comer.

En esta viñeta de entrevista dirigida, se transcribe el momento en que el entrevistador indaga acerca de la sintomatología para evaluar si la misma configura un estado depresivo. Para lo cual interroga al sujeto acerca de: estados de ánimo, insomnio, apetito, fantasías de suicidio, vitalidad etc. Para ello releva los datos que cree pertinentes en base a un cuestionario-guía.

En el ejemplo se puede advertir cómo el entrevistado en ocasiones no responde específicamente a la pregunta formulada. Ello sucede en el siguiente párrafo:

E.: —¿Cuánto tiempo le dura?
e: —No me puedo despegar de la cama, no me puedo levantar. Cuando mi mujer me dice hacé un esfuerzo, me parece un mundo. Cuanto más me insiste peor me pongo, a veces pienso que yo le estoy arruinando la vida, que mejor que me muera ...
E: —Volviendo a la pregunta que le hice ¿a qué hora empieza a sentirse un poco mejor?
e: —Recién al mediodía, a las 10. Tomo la medicación que me dió el clínico que me mandó a verlo a Ud. y ya a la noche todo cambia, me siento mejor...

El entrevistador si bien permite que el sujeto se explaye, retoma el hilo de su interrogatorio reformulando la pregunta a fin de obtener la respuesta que necesita.

2-Entrevista Libre

En esta modalidad el objetivo es que el entrevistado configure en su mayor parte el campo psicológico de la entrevista. Para tal fin, el entrevistador solo interviene para facilitar el cumplimiento de este objetivo. Es el modelo de la entrevista psicoanalítica.

A modo de ejemplo se transcribirá una viñeta de una consulta efectuada por un sujeto.

E: —Hábleme de usted.
e: —...bueno, por donde empiezo?, soy casada, tengo dos hijos, una nena de dos años y un nene de un año. Ahora no trabajo, porque tengo que dedicarme a los chicos. Son chiquitos y me necesitan. Mi esposo gana bastante bien y nos arreglamos, además así, no tenemos que pagar a una persona para que los cuide. Es un ahorro,... (suspira).
E.: —¿Qué más me puede contar de ud.?
e.: —Bueno, hace un tiempo empecé a sentir ahogos, es como que me falta el aire; me dura poco. Trato de respirar hondo, abro la ventana y se me pasa. Me hice todo tipo de estudios, pero no tengo nada.
E: —¿Cuánto hace que empezó a sentir esos ahogos?
e: —Hace..., alrededor de un año, al poco tiempo de que naciera el nene.
E: ¿Cómo es eso? Cuénteme un poco más.
e.: —Creo que me cambió el metabolismo después del embarazo. Ya no fui la misma. El gordo me demanda mucho tiempo, Micaela se puso muy celosa y yo no se cómo arreglarme para atender a ellos, a mi marido y a mi casa. La casa es un lío y mi marido se queja del desorden...y... de otras cosas. Me siento muy presionada. Mi marido me dice que me ahogo en un vaso de agua...

En esta viñeta de entrevista libre, se transcribe el momento inicial en el que el entrevistador a través de una pregunta amplia, facilita que la entrevistada se presente con su modalidad particular, es decir comenzando por la temática que surge espontáneamente o que ella elige. Cada nueva intervención del entrevistador mantiene la modalidad de preguntas amplias y no sugerentes. Sobre la base de la atención flotante sus intervenciones tienden a que el sujeto pueda seguir asociando, enriqueciendo el campo psicológico de la entrevista que él mismo va configurando.

A medida que este proceso se desarrolla el psicólogo construye hipótesis metapsicológicas acerca de la trama de la problemática del entrevistado desde los puntos de vista estructural, dinámico y económico.

3-Entrevista Semidirigida

Integra aspectos técnicos de las dos modalidades de entrevista ya desarrolladas. En el momento inicial se utiliza la técnica dirigida, al preguntarle al entrevistado por los datos de filiación. En un segundo momento, se apela a la técnica libre, cuando el psicólogo efectúa una pregunta amplia con la finalidad de que el sujeto hable acerca de sí mismo. Generalmente este es el momento en que se espera que el entrevistado desarrolle el motivo de consulta y otros tópicos relacionados con su vida y su problemática. A medida que éste va desplegando su relato, el entrevistador, con una actitud de atención flotante, va realizando internamente asociaciones que podrían estar relacionadas con la problemática del sujeto, las que generarán las preguntas que formulará en el devenir de la entrevista. Esta etapa se caracteriza por ser semidirigida ya que se establece un intercambio espiralado en el que las respuestas generan nuevas preguntas que a su vez derivan en nuevas respuestas. El psicólogo pedirá datos acerca de aquellos tópicos que no hayan sido mencionados por el paciente, pero que el profesional considera de importancia en función de un procesamiento interno de integración de la información que ha recibido y de hipótesis teóricas que ha construido a partir de las mismas. Técnicamente nuevamente la entrevista se maneja de manera dirigida.

La entrevista semidirigida, es el modelo elegido para el psicodiagnóstico.

M. Luisa Siquier de Ocampo y M. Ester García Arzeno (1973) sugieren comenzar con una técnica dirigida, que corresponde al momento de presentación, explicitación del encuadre y solicitud de los datos de filiación del entrevistado; proseguir con la técnica libre, y por último, emplear nuevamente la técnica dirigida para completar la información necesaria en la que se irá preguntando sobre las distintas áreas de la vida del sujeto.

A continuación se ejemplificará lo expresado en el párrafo anterior.
E: —"¿Cómo está Ud.?, Yo soy la Lic. x. El Dr. z. solicitó que yo le hiciera un psicodiagnóstico. ¿Ud. sabe lo que es un psicodiagnóstico?"

El psicólogo escucha la respuesta. Si el entrevistado afirma desconocer de qué se trata, el profesional lo informa al respecto de la siguiente manera:
E: —"Consiste en una serie de entrevistas; en esta primera, le voy a pedir que me cuente qué es lo que le sucede, y en otras posteriores le voy administrar una serie de test. En algunos va a tener que dibujar, en otros tendrá que crear historias sobre algunas láminas que le voy a mostrar, etc. Una vez finalizada la toma de los test, luego de aproximadamente una semana vamos a tener una nueva entrevista que posiblemente sea la última en la que Ud. y yo conversaremos acerca de la información que he obtenido como resultado de la evaluación diagnóstica. Por otro lado al Dr. z... le enviaré el informe por escrito.

Si bien el Dr. z... me adelantó alguna información sobre lo que a Ud. le sucede, necesito que ahora me cuente con sus propias palabras lo que le está pasando".

Una vez que se ha explicado la tarea que se desarrollará, el entrevistador explicitará el encuadre que puede ser comunicado de esta forma:
E: —"Este psicodiagnóstico tiene por objetivo intentar comprender mejor lo que le sucede, así como sus causas y las recomendaciones terapéuticas necesarias, no sólo conversando sino también a través de las tareas que antes le dije que iba a realizar. Tendremos alrededor de cinco entrevistas y al término de cada una de ellas iremos fijando el día y horario de la próxima". Con respecto al lugar de las entrevistas las mismas se desarrollan en el ámbito al que se lo ha derivado al paciente, sea éste un hospital, una institución privada o consultorio particular. Por lo tanto no es necesario hacer aclaraciones sobre el mismo ya que el entrevistado lo conoce a partir de la información que le dio el derivante.

A continuación se le solicitan los datos de filiación.

Se cierra de esta manera la primera parte dirigida de la entrevista y se le pide al entrevistado, que relate con sus propias palabras o a su manera, lo que lo aqueja.

Ésta es técnicamente la parte "libre" de la entrevista, ya que se favorece que el sujeto hable acerca de sí mismo según la secuencia que establezca.

Desde el punto de vista técnico mientras el entrevistado relata lo que le sucede, el psicólogo utiliza el recurso de la disociación instrumental. Esto le permite simultáneamente escuchar el discurso manifiesto del paciente empatizando con él, y al mismo tiempo tomar distancia para pensar sobre dicho relato desde la teoría y a partir de ella significar el discurso del entrevistado.

Algunas de las relaciones que internamente procesa el psicólogo intentan descubrir la congruencia de significado entre el o los motivos de consulta que trae el entrevistado (factores desencadenantes) y una situación conflictiva previa que los primeros evocan (series complementarias).

También se le suele pedir al sujeto que intente relatar su historia desde que era pequeño, los hechos que más recuerda, las relaciones que establecía con los otros significativos (madre, padre, hermanos, compañeros de colegio, maestros, novias/os, amigos, etc.). De esta forma se hará un recorrido de la versión de su propia historia que aportará datos acerca de: las figuras significativas, los modelos de identificación, el estilo de sus vínculos primarios, de sus grupos de pertenencia, etc.

El psicólogo pedirá información acerca de aspectos de la vida del entrevistado que éste no haya desarrollado espontáneamente, o que el profesional crea que pueden tener relación dinámica con la problemática que comienza a desplegarse como un rompecabezas ante sus ojos. Técnicamente nuevamente la entrevista se maneja de manera dirigida.

La entrevista termina cuando el psicólogo cree contar con suficiente información como para efectuar una aproximación comprensiva de lo que le sucede al sujeto.

Al finalizar la entrevista, se combina con el entrevistado fecha y hora para efectuar la próxima reunión, comunicándole que en la misma van a hacer otro tipo de tarea, como ya se le había explicitado al principio de esta entrevista.

En el modelo de entrevista que se utiliza en el psicodiagnóstico, se puede hablar de tres momentos:

1- *apertura:* corresponde a la presentación del entrevistador y el entrevistado y el relevamiento de los datos de filiación.

2- *desarrollo:* el entrevistado brinda la información y el entrevistador realiza las preguntas que considera necesarias.
3- *cierre:* se fijan las pautas a seguir en las próximas entrevistas.

A partir del desarrollo de estos tres momentos, teniendo en cuenta las hipótesis que surgen a partir de los observables y considerando el motivo de consulta manifiesto y lo que se deduce como motivo subyacente o latente, se podrá planificar la batería a administrar seleccionando las pruebas o tests que se consideren pertinentes. No son siempre las mismas técnicas las que se eligen. En la selección influye qué es lo que se quiere investigar. Se podrán combinar técnicas psicométricas y técnicas proyectivas y de cada una de ellas se seleccionarán las más adecuadas en función de aquello que se necesita indagar. Ejemplo: en el caso en que se observe una dificultad de comprensión se necesitará administrar un test de inteligencia.

Aspectos Técnicos de la Entrevista Semidirigida

Transferencia y Contratransferencia

El entrevistado actualiza en la entrevista sentimientos, actitudes y conductas inconscientes que corresponden a pautas que éste ha establecido en el curso del desarrollo, especialmente en su relación interpersonal y con su medio familiar. En la "transferencia" en sentido amplio tal como la define Freud, el entrevistado asigna roles al entrevistador y se comporta en función de los mismos. Freud la define como "reediciones, recreaciones de las mociones y fantasías que a medida que el análisis avanza no pueden menos que despertarse y hacerse conscientes; pero lo característico de todo el género es la sustitución de una persona anterior por la persona del medico"{1905 fragmento de Análisis de un caso de histeria}.

Se debe diferenciar la transferencia en sentido amplio de la "neurosis de transferencia" que fue descripta por Freud en 1914 como todo comportamiento patológico del paciente que se centra en la relación con su analista. Ésta constituye un elemento positivo en la dinámica de la cura. El establecimiento de esta relación no es deseable en el proceso psicodiagnóstico.

Se puede considerar la "contratransferencia" como la respuesta emocional específica que surge en el psicólogo debido a cualidades del entrevistado. Freud en "Las perspectivas futuras de la terapia psicoanalítica" (1910) la describe como la respuesta emocional del analista a los estímulos que provienen del paciente, como el resultado de la influencia del analizado sobre los sentimientos inconscientes del médico".

Ser conscientes de la contratransferencia es sin duda una de las fuentes de conocimiento en la entrevista. Por ejemplo: si un paciente se muestra frágil y débil, puede despertar contratransferencialmente en el psicólogo deseos de protección.

Transferencia y contratransferencia son fenómenos que aparecen en toda relación interpersonal y se dan lógicamente también en la entrevista. La diferencia es que en esta instancia deben ser utilizados como instrumentos técnicos de observación y comprensión.

Alianza de Trabajo

La alianza de trabajo es la relación racional y razonable que se establece entre el entrevistador y el entrevistado. Hace posible la cooperación decidida e intencio-

nal de este último en el transcurso de la entrevista. El entrevistado, el entrevistador y el encuadre contribuyen a la formación de esta alianza a partir de la capacidad del entrevistado de trabajar con un fin determinado en una situación dada. Las personas con fallas graves en las funciones del yo, por ejemplo fallas en el juicio de realidad, no podrán establecer esta alianza de trabajo. La alianza de trabajo se diferencia de la transferencia en sentido estricto ya que ésta proporciona esencialmente lo reprimido e inaccesible para la conciencia mientras que la alianza de trabajo expresa contenidos manifiestos. Celener tomando conceptos de Sandler dice que la alianza de trabajo en un psicodiagnóstico consiste en la adhesión en gran parte consciente y también inconsciente, al objetivo del trabajo y a los métodos que el psicólogo propone para efectuarlo.

Sin que se haya establecido la alianza de trabajo el proceso psicodiagnóstico no se llevará a cabo, o sufrirá dificultades en su transcurso (faltas, interrupciones etc.). Por lo tanto, es de suma importancia que desde la primera entrevista, el psicólogo tenga como objetivo establecer esta relación.

Disociación Instrumental

La disociación instrumental ya mencionada es el mecanismo por el cual el entrevistador opera en parte identificándose proyectivamente con el entrevistado y en parte disociándose para permanecer fuera de esta identificación observando lo que ocurre.

Se entiende por identificación proyectiva el mecanismo por el cual el Yo deposita un vínculo (es decir un aspecto del yo ligado a un objeto con una fantasía especial) en un otro que pasa a tener las características de este vínculo proyectado. De este modo favorece la relación empática de comunicación y entendimiento con el otro al poder ponerse en su lugar.

El mecanismo de la disociación instrumental permite al entrevistador mantener una distancia óptima con el entrevistado. Facilita estar lo suficientemente cerca del sujeto como para poder entender lo que sucede, sin ligarse afectivamente en forma indiscriminada a éste. Es de gran importancia la operatividad de este mecanismo, dado que el entrevistador es su propio instrumento de trabajo y su subjetividad entra en juego en la relación interpersonal que se establece con su objeto de estudio: el entrevistado.

J. Bleger (1971) sostiene que el entrevistador debe operar disociado: en parte actuando con una identificación proyectiva con el entrevistado y en parte permaneciendo fuera de esta identificación, observando y controlando lo que ocurre, de manera de graduar el impacto emocional y la desorganización ansiosa. Esta disociación es a su vez funcional o dinámica, en el sentido de que tiene que actuar permanentemente la proyección e introyección, y tiene que ser lo suficientemente plástica o porosa para que pueda permanecer en los límites de una actitud profesional. En su tarea, el psicólogo puede oscilar fácilmente entre la ansiedad y el bloqueo, y esto no perturba su tarea siempre que pueda resolver ambos fenómenos en la medida que aparecen.

Selección de Observables

El psicólogo observa no sólo lo que el sujeto dice, sino fundamentalmente lo que ocurre a partir de la interacción entre ambos participantes, centrándose en el vínculo y en el discurso.

Es importante que el entrevistador observe atentamente la conducta tanto verbal como no verbal, gestual; que escuche la información que brinda espontáneamente el entrevistado, la modalidad comunicacional del mismo, y la secuencia en que presenta los temas.

Tipos de Intervenciones del Entrevistador

El entrevistador interviene:

- Realizando preguntas amplias y abiertas, cuando su objetivo es obtener mayor información y cuando el entrevistado presenta dificultades para expresar lo que le sucede. Ej.: —Ud. acaba de mencionar a su madre, ¿cómo era su relación con ella?
- Haciendo señalamientos, si el entrevistado se bloquea, por un incremento en el monto de ansiedad. Ej.: —Ud. me estaba contando acerca de las dificultades que tiene para sostener una amistad, parece que este tema lo angustia de tal manera que no le permite seguir hablando....
- Interrogando sobre áreas de la vida que no son mencionadas espontáneamente por el entrevistado. Ej.: —¿Puede ahora contarme algo acerca de su trabajo?

Entrevista Diagnóstica Estructural

Graciela Celener
Andrés Febbraio

Un cuarto tipo de entrevista es la llamada por su autor Otto Kernberg "Entrevista Estructural". Este autor propone como objetivo de la misma la diferenciación diagnóstica entre tres estructuras psicopatológicas, fundamentándose en la teoría kleiniana y la suya propia. Dichas estructuras son la neurótica, la psicótica y la borderline.

La entrevista estructural de Kernberg aporta una óptica muy interesante en la técnica de la entrevista y sus objetivos. Por ello se realizará a seguir una síntesis de estos aportes. En función del marco teórico freudiano que se sostiene en este libro se introducirá una modificación a la entrevista de Kernberg. La misma se refiere a las estructuras a diferenciar y los organizadores o ejes a partir de los que se diagnostica. En este texto se propone la diferenciación diagnóstica entre las estructuras neurótica, psicótica y perversa y se exponen los ejes diagnósticos para diferenciar entre dichas estructuras.

El siguiente texto constituye por una parte una síntesis de la Entrevista Diagnóstica Estructural de O. Kernberg (1998) y por otra se modifican con respecto a aquella las estructuras a diagnosticar y los ejes diagnósticos a partir de los cuales se caracteriza a cada estructura. Esta parte constituye un aporte original de un grupo de los autores de este libro.

El objetivo de esta entrevista es el diagnóstico estructural.

La misma incorpora:

- Una aproximación descriptiva de los síntomas y conductas observables.

- Una aproximación genética: los antecedentes familiares.
- Una comprensión de las características intrapsíquicas del paciente.
- La organización permanente del contenido de complejos inconscientes. Por ej. El Complejo de Edipo como organizador, como estructurante del aparato.

Integra la investigación semiológica con conceptos de la teoría y la práctica psicoanalítica.

Características

Es una entrevista semidirigida con el acento puesto en el diagnóstico diferencial estructural.

Se trata de destacar las características estructurales (ejes diagnósticos) de los principales tipos de estructuración del aparato psíquico.

Para ello se intenta:
- Obtener datos para entender los síntomas, conflictos y prueba de realidad para poder diferenciar las estructuras.
- A partir de los primeros descubrimientos, se indaga acerca de los ejes diagnósticos que se cree conveniente profundizar para establecer las diferencias.

Pasos de la Entrevista

1- El entrevistador solicita al paciente un breve resumen de sus razones para venir a consultar, sus expectativas, la naturaleza de sus síntomas predominantes, problemas o dificultades. "He sabido algo de sus dificultades, pero estoy interesado/a en saber directamente por Ud. cómo ve todo ésto".
A continuación pregunta sobre aspectos más precisos de los síntomas o dificultades, la fecha aproximada de su aparición, y su desarrollo y síntomas relativos adicionales.

2- Sigue el interrogatorio inicial con una búsqueda sistemática explorando los ejes diagnósticos con la finalidad de diferenciar entre estructuras.
Enfoca rasgos patológicos del carácter: "Me ha contado Ud. sobre sus dificultades y ahora me gustaría saber más sobre su persona. ¿Podría describirse a sí mismo, cómo es, lo que piensa que es importante que yo sepa, de modo que yo pueda tener una idea clara acerca suyo? Si el paciente tiene dificultades, el entrevistador puede de sugerir que describa sus relaciones con las personas que son más importantes para él y que hable de su vida, estudios o trabajo, familia, vida sexual, relaciones sociales, cómo pasa el tiempo libre.
Se centra en las dificultades del paciente para las relaciones interpersonales, para adaptarse al entorno, así como sus necesidades psicológicas percibidas.
Luego pregunta sobre los otros significativos en la vida del paciente: "Me gustaría pedirle que me diga algo sobre las personas que son ahora las más importantes de su vida. ¿Podría decirme algo de modo que yo pudiera formarme una clara impresión acerca de ellas?".
Solicita información relevante que se refiere al pasado del paciente. Es útil obtener una breve historia del pasado.

3- Terminada la exploración se centra en los síntomas y temas significativos que han surgido, explorándolos con clarificaciones y confrontaciones.
En la fase final de la entrevista, se invita al paciente a dar información adicional sobre puntos que éste considere importantes: ¿"Qué piensa Ud. que yo debería haberle preguntado y que no he hecho todavía?"

Áreas que se investigan

- Síntomas o dificultades que presenta el paciente.
- Características de la vida social e interpersonal respecto de su trabajo y familia; sus relaciones sexuales y maritales; sus interacciones con amigos, conocidos y parientes cercanos; sus interacciones en las áreas de recreación, cultura, política, y otros intereses comunitarios personales.

La duración de la entrevista es de alrededor de 1 hora.

Recursos Técnicos

Observación:
- del lenguaje preverbal (gestos, tonos de voz, posición del cuerpo etc.).
- del estilo comunicacional (cómo dice lo que relata: en forma florida, escuetamente, en forma imperativa, etc.).
- del contenido temático de lo que relata (temas que refiere e impronta personal con que los trata).

Disociación Instrumental:
El entrevistador por un lado adopta una posición de empatía con el paciente intentando compartir con él las emociones que éste expresa y por otro se disocia, de tal forma que piensa sobre lo que relata el paciente al mismo tiempo que lo escucha e intenta sentir con él.

Clarificación:
Es la exploración con el paciente, de todos los elementos de la información que él ha proporcionado que son: confusos, poco claros, desconcertantes, contradictorios o incompletos. Se pregunta en forma no cuestionadora para descubrir el grado de su entendimiento o confusión respecto de lo que permanece poco claro.

La finalidad de este recurso técnico es la de evocar material consciente y preconsciente. Su objetivo es explorar los límites de la conciencia de cierto material por parte del paciente.

Confrontación:
Su objetivo es intentar hacer consciente al paciente de aspectos potencialmente conflictivos e incongruentes del material. Presenta al paciente las áreas de información que parecen contradictorias o incongruentes.

Se le llama la atención hacia temas que el entrevistador percibe como contradictorios con otros aspectos de la información o confusos.

Para la ejemplificación de los tres recursos técnicos señalados se incluye a continuación de este desarrollo teórico la viñeta de una entrevista a una adulto (Caso Marina).

Como ya se explicitó, la finalidad de este modelo de entrevista es la de realizar un diagnóstico estructural. Adhiriendo al marco teórico freudiano la diferenciación se efectuará entre las estructuras neurótica, psicótica y perversa.

Para ello es necesario conceptualizar teóricamente a partir del estudio de la obra de Freud, los ejes diagnósticos que toma este autor para efectuar el diagnóstico diferencial entre estructuras.

Un equipo de docentes de la Asignatura "Teoría y Técnica de Exploración y Diagnóstico Psicológico. Módulo II. Cátedra I, se dedicó a efectuar este rastreo teórico.

Los resultados de dicho estudio proponen a modo de hipótesis que los tres tipos de organizaciones postuladas por Freud se reflejan en las características del sujeto respecto a 7 ejes diagnósticos u organizadores.

Ejes Diagnósticos

Graciela Celener
Andrés Febbraio

-EJE I: Síntomas.
-EJE II: Defensa Prevalente.
-EJE III: Defensas Propias del Cuadro.
-EJE IV: Puntos de Fijación.
-EJE V: Regresión.
-EJE VI: Conservación / Pérdida de la Realidad.
-EJE VII: Conflictos entre Instancias / Conflicto con la Realidad.

Estos Criterios Diferenciales o Ejes Diagnósticos permiten al diagnosticador, tener un referente psicopatológico para transformar los observables de las técnicas diagnósticas en indicadores diferenciales y posibilitan pasar del primer nivel de inferencias, los observables, al segundo y tercer nivel: las hipótesis teóricas, el diagnóstico y el pronóstico.

Freud delimita básicamente tres estructuras:

Neurosis: en ella las mociones pulsionales rechazadas son las tendencias sexuales dirigidas a los padres, que son reprimidas.
Freud se refiere básicamente a tres psiconeurosis:

- Histeria
- Neurosis Obsesiva
- Fobias

Psicosis: en ella existe una perturbación primaria de la relación libidinal con la realidad. Se advierte la ausencia del mecanismo de represión.
Básicamente se reconocen tres formas de psicosis:

- Esquizofrenia
- Paranoia
- Psicosis Maníaco-Depresiva

Perversión: Se caracteriza por la desviación de la pulsión sexual, en su objeto y/o en su fin. Las tendencias parciales no se organizan bajo la primacía de lo genital

infantil. La perversión es una defensa contra la angustia de castración.
Algunas de las perversiones son:

- Sadismo-Masoquismo
- Exhibicionismo-Voyeurismo
- Fetichismo
- Homosexualidad

A continuación se desarrollará la caracterización de cada una de las estructuras a partir de los siete ejes diagnósticos que se proponen en este texto.

Neurosis

1- Neurosis Histérica:

Eje I: Síntomas
Aparece el síntoma de conversión (parálisis, contracturas) como expresión simbólica del deseo reprimido. Conversiones paroxísticas y duraderas entre otras.

Eje II: Defensa Prevalente
Está presente el mecanismo de represión primaria (el Yo acepta la castración).

Eje III: Defensas Propias del Cuadro
Conversión y Represión secundaria

Ejes IV y V: Puntos de Fijación y Regresión
Regresión del Yo a la etapa fálica (que conduce a un síntoma para tratar de resolver el conflicto inconsciente).

Eje VI: Conservación/Pérdida de la Realidad
Se conserva la realidad. En cuanto a la pérdida de la misma se limita a evitar los aspectos de la realidad que están relacionados con el conflicto inconsciente. En este punto fracasa la represión Se produce la introversión libidinal del objeto real a la fantasía (objeto de la fantasía).

Eje VII: Conflictos entre Instancias
El conflicto es intrapsíquico entre instancias: se produce entre el Yo y el Ello.

2-Neurosis Fóbica:

Eje I: Síntomas:
La angustia se liga de forma más o menos permanente a un determinado objeto exterior (fobia). Se produce el desplazamiento de la moción pulsional sexual (ahora enmascarada) al objeto fobígeno.
Algunos de los síntomas son: la claustrofobia, la agorafobia, las conductas de evitación.

Eje II: Defensa Prevalente
Está presente el mecanismo de represión primaria (el Yo acepta la castración).
Eje III: Defensas Propias del Cuadro.
Proyección, Desplazamiento.

Ejes IV y V: Puntos de Fijación y Regresión.
Fijación primaria en la etapa fálica.

Eje VI: Conservación / Perdida de la Realidad
Se conserva la realidad. En cuanto a la pérdida de la misma se limita a evitar los aspectos de la realidad que están relacionados con el conflicto inconsciente. En este punto fracasa la represión. Se produce la introversión libidinal del objeto real a la fantasía (objeto de la fantasía).

Eje VII: Conflictos entre Instancias.
El conflicto es intrapsíquico. Se produce entre el Yo y el Ello.

3-Neurosis Obsesiva:

Eje I: Síntomas:
Se manifiestan la ambivalencia y la culpa. Existe una fuerte tensión pulsional entre el Yo y el Superyó cruel. El conflicto psíquico se expresa a través de síntomas compulsivos, ideas obsesivas, compulsión a realizar actos indeseados.

Eje II: Defensa Prevalente
Está presente el mecanismo de represión primaria (el Yo acepta la castración).

Eje III: Defensas Propias del Cuadro
Aislamiento, Desplazamiento, Formación Reactiva y Anulación.

Ejes IV y V: Puntos de Fijación y Regresión
Fijación en la etapa Anal. Regresión del yo y de la libido (Sadismo anal).

Eje VI: Conservación / Pérdida de la Realidad
Se conserva la realidad. En cuanto a la pérdida de la misma se limita a evitar los aspectos de la realidad que están relacionados con el conflicto inconsciente. En este punto fracasa la represión. Se produce la introversión libidinal del objeto real a la fantasía (objeto de la fantasía).

Eje VII: Conflictos entre Instancias
El conflicto es intrapsíquico. Se establece entre el Yo y el Ello..

Psicosis

Eje I: Síntomas:
Negativos: Retracción de la realidad
Positivos: Alucinaciones y delirios.

Eje II: Defensa Prevalente
La desestima, refutación o rechazo de la realidad es la defensa prevalente. Compromete el funcionamiento mental en forma global.
Se advierte la ausencia del mecanismo de represión.
Eje III: Defensas Propias del Cuadro
La proyección entre otras.

Ejes IV y V: Puntos de Fijación y Regresión
Fijación predominante en la etapa oral y / o anal sádica.
Regresión: Se crea una nueva realidad donde se deja de lado los motivos del conflicto. Se produce: 1. La regresión libidinal del objeto real al yo (fantasía de fin de mundo, por descatectización del objeto real); 2. Con desinvestidura de la representación cosa (megalomanía Æsobreinvestidura del yo / angustia hipocondríaca Æ libido narcisista no ligada a la representación / restitución psicótica).

Eje VI: Conservación/Pérdida de la Realidad
Pérdida de la realidad en un primer momento. En un segundo momento por intento fallido de reinvestidura se produce la aparición de alucinaciones y delirios.

Eje VII: Conflictos con la Realidad
El conflicto no es intrapsíquico como en las neurosis. Se manifiesta por el contrario como un conflicto entre el Yo más el Ello versus la Realidad.

Perversión

Eje I: Síntomas
Acto perverso: puesta en acto de la fantasía perversa.
- Fetichismo
- Voyeurismo
- Exibicionismo
- Paidofilia
- Zoofilia
- Homosexualidad

Eje II: Defensa Prevalente
Es la desmentida (solo en el sentido específico ligado a la castración).
No hay represión (el yo escindido no acepta la castración).

Eje III: Defensas Propias del Cuadro
Son variadas. Entre otras pueden evidenciarse la disociación, el desplazamiento, etc.

Ejes IV y V: Puntos de Fijación y Regresión
Según el tipo de perversión será el punto de fijación. Hay regresión y puede haber fijación que se mantiene sin modificación desde la infancia.

Eje VI: Conservación/Pérdida de la Realidad
Se conserva la realidad, salvo en lo referente a la castración.

Eje VII: Conflictos con la Realidad
El conflicto se establece entre las instancias psíquicas y la realidad específicamente en lo que se refiere a la castración.
El conflicto se manifiesta entre dos aspectos de un Yo que está escindido: un Yo que rechaza la castración vs. un Yo que acepta la castración

Se han expuestos los ejes diagnósticos postulados por el Equipo de Investigación de la Cátedra para diferenciar entre estructuras y las particulares características que cada una de ellas presenta evaluándola desde los mismos.
Al abocarse al diagnóstico estructural, los siete ejes diagnósticos deben ser los organizadores que guíen la lectura que el psicólogo efectúa no sólo de la entrevista sino de cada una de las técnicas de evaluación que fueron administradas en el proceso psicodiagnóstico.

Entrevista a adultos

Nora Rosenfeld
Haydeé Avrutín

Se considera que hay una serie de datos, que no pueden faltar en una entrevista semidirigida; ya que aportan información sobre la identidad del sujeto, sobre aspectos adaptativos y/o conflictivos. Se desarrollará a continuación una síntesis del trabajo que han elaborado sobre el tema las Lic. Frank de Verthelyi, Braude, Celener, Sandleris y Veccia.

Cada uno de los datos aportados por el entrevistado con respecto a diferentes aspectos de sí mismo y de su entorno permitirán efectuar inferencias de segundo nivel acerca de las características psicológicas y psico-sociales del sujeto.
A continuación se enumeran en primer término los datos brindados por el entrevistado y en segundo término se mencionan algunas de las inferencias que se pueden efectuar a partir de los mismos.

1- Datos de filiación:
Nombre y apellido.
Fecha de nacimiento.
Lugar de nacimiento.
La edad es un dato que permite formular hipótesis a confirmar posteriormente en relación a la existencia de conflictos inherentes a las distintas etapas vitales, por ejemplo: pubertad, vejez, etc.

2- Relaciones familiares actuales (pareja, hijos). Configuración de la familia y descripción de los distintos integrantes de la misma. A partir de estos datos se trata de discriminar por ejemplo si existe similitud o discrepancia entre la familia actual y la familia de origen, cuales son los roles asignados a cada uno de los miembros, si estos roles son rígidos o flexibles. Se infieren también las características de dependencia o independencia de los miembros de la familia, los tipos de vínculos que se establecen entre los integrantes de la misma y los sentimientos que se generan entre ellos.

3- Relaciones familiares de origen, datos significativos de la infancia. Descripción de los integrantes de la familia de origen y modos de vinculación: padres, hermanos, abuelos y otras figuras significativas. A partir de estos observables se infieren datos sobre la constitución de la identidad, el origen de las identificaciones y sus características; así como los modelos vinculares (dominio, sumisión, cooperación, etc.).
La indagación acerca de situaciones traumáticas vividas por el grupo familiar como por ejemplo: mudanzas, enfermedades, muertes, permiten detectar la incidencia que han tenido estas situaciones en la evolución del grupo familiar y en el sujeto y la posibilidad o no del mismo de adaptarse a los cambios.

4- Relaciones interpersonales (amigos, compañeros de trabajo, de estudio).Existencia o ausencia de vínculos amistosos, duración de los mismos, expectativas puestas en estos vínculos. El conjunto de estos datos permite evaluar la capacidad de establecer vínculos exogámicos; la capacidad para mantener vínculos duraderos y gratificantes.

5- Sexualidad. Características y modalidad con que asume el rol sexual. Características del vínculo sexual (por ejemplo sometedor, sometido). Estos datos empíricos permiten inferir la existencia de posibles perturbaciones en la sexualidad adulta.

6- Estudios (pasados y actuales). Nivel alcanzado, características del proceso educativo, expectativas del sujeto y la familia en relación a este aspecto. El conocimiento de estos hechos permiten efectuar la relación entre la elección vocacional y la identidad, así como la significación individual y familiar de la elección.

7- Trabajo que desarrolla y continuidad en el mismo (características, tipo de tarea). Se puede inferir a partir de estos ítem si el sujeto presenta labilidad o estabilidad en su inserción laboral, el tipo de relaciones sociales que establece dentro del trabajo. Las características del vínculo con la tarea, con sus pares y superiores. El nivel de satisfacción o frustración en su trabajo. La relación entre el nivel de aspiración y su rendimiento real. La consistencia entre los intereses vocacionales, los estudios realizados y el área laboral en la que se desempeña.

8- Utilización del tiempo libre e intereses personales, qué tipo de actividades desarrolla y con quién. A partir de esta información se puede inferir la capacidad de goce en el tiempo de ocio. Si posee capacidad de alternar el tiempo libre entre actividades compartidas e individuales. Si el tiempo libre es utilizado de modo compensatorio frente a carencias y/o frustraciones en otras áreas de su vida.

Las autoras del trabajo que se sintetiza en este texto señalan que existe otro dato importante a observar durante la entrevista. Se trata del tema que elige el sujeto para comenzar a hablar ya que puede elegir para hacerlo su situación actual y su problemática, o bien comenzar por su infancia para arribar finalmente al presente. Esta elección permitirá inferir por ejemplo: qué aspectos jerarquiza de sí mismo, si discrimina entre las áreas conflictivas de su vida y aquellas en las que predominan aspectos adaptativos, entre otros.

Entrevista a Padres

Nora Rosenfeld
Haydeé Avrutín

Ante el pedido de psicodiagnóstico para un niño, el psicólogo opta generalmente por realizar la primera entrevista solo con los padres. El pedido puede surgir espontáneamente a partir de una necesidad de ellos o por sugerencia o solicitud de un tercero (maestro, pediatra, neurólogo, etc.). Es importante destacar la necesidad del psicólogo de que concurran ambos padres, pero en caso de que ésto no suceda, la entrevista se realiza con aquél que la solicita o el que se presenta.

La necesidad de entrevistar a ambos padres reside en que:

- es común que cada uno de ellos aporte una visión diferente del niño.
- se pueden inferir identificaciones del niño con características de uno y otro.
- se puede evaluar el vínculo de cada uno con el hijo.

Existe la posibilidad de que los padres se encuentren separados y argumenten la imposibilidad de concurrir en forma conjunta. En este caso se realizará la primer entrevista con el padre consultante y se citará al otro en otra oportunidad (Se explicita esta decisión del psicólogo al padre que concurre primero).

La psicoanalista argentina Arminda Aberastury en su libro "Teoría y Técnica del Psicoanálisis de Niños" (1970) expresa en referencia a la Entrevista inicial con los padres:

Con respecto al rol del psicólogo:

- Este no debe mostrar preferencia por las opiniones de uno de los padres ya que esta actitud puede hacer sentir a un miembro de la pareja como el tercero excluido y de esta forma se entorpecería el establecimiento de una buena alianza de trabajo.
- No debe enjuiciar ninguna de las expresiones de los padres a fin de no reforzar posibles fantasías inconscientes de culpabilidad en relación a la problemática de su hijo. Por el contrario se debe generar en ellos la sensación de que el profesional puede hacerse cargo del problema o síntoma por el que consultan, y que intentará entender y aportar posibles soluciones al problema, aliviando así sus sentimientos de angustia y culpa.

Con respecto a la técnica:

Recomienda no terminar la entrevista sin conocer los siguientes datos: a) motivo de consulta; b) historia del niño; c) cómo se desarrolla un día de su vida diaria, un domingo o feriado y el día de su cumpleaños; d) cómo es la relación de los padres entre ellos, con sus hijos y con el medio familiar inmediato.

Dice: " Es necesario, que exista una parte de la entrevista que sea dirigida y limitada de acuerdo con un plan previo, porque de no ser así los padres, aunque conscientemente vienen a hablar del hijo, tienen la tendencia a escapar del tema mediante confidencias sobre ellos mismos. La entrevista que hemos acordado es para que nos hablen del hijo y de su relación con él y no debemos abandonar este criterio durante todo el curso de la misma".

a) Motivo de consulta:

Generalmente los padres presentan resistencias a hablar de "lo que no anda bien en sus hijos". Es por ello que el motivo de consulta debe ser abordado en primer lugar con el fin de disminuir la angustia de los padres, ya que de esta forma el profesional se hace cargo del problema. Aconseja registrar minuciosamente fechas de iniciación, desarrollo, agravación o mejoría del síntoma como así también de los olvidos parciales o totales de los padres en referencia a éste, los cuales estarán seguramente relacionados a la angustia que les provoca pensar que su hijo padece alguna enfermedad de tipo psicológica.

b) Historia del niño:

- Del embarazo: La respuesta emocional de los padres frente a la noticia. Si fue deseado o accidental. Evolución de esos sentimientos. Desarrollo del embarazo, si hubo enfermedades u otro tipo de trastornos que pudieron perjudicar el proceso. Cuál fue la reacción ante los mismos y cómo se superaron. Esto informa acerca de las expectativas de los otros significativos hacia el niño antes del nacimiento.

- Parto: Si fue a término o inducido, si se usó anestesia, si estuvieron dormidas o despiertas en el momento del nacimiento del niño, si hubo complicaciones durante el mismo. Si conocían al médico partero y qué tipo de relación tenían con este. Qué conocimiento tenían acerca del proceso del parto. Si estaban acompañados por familiares o amistades. Estas preguntas, ayudan a valorar la cualidad de la relación con el hijo e inferir el concepto de maternidad que la madre posee.

- Lactancia y alimentación: Si fue materna, o en el caso contrario cuáles fueron los motivos. Si el bebe tenía reflejo de succión, y cómo era el ritmo de alimentación. Cómo resultaron los cambios de alimentación (de pecho a mamadera y luego el pasaje a sólidos). Estos ítem brindan pautas acerca de la posibilidad del niño y de la madre de elaborar pérdidas. También informan sobre la relación postnatal en cuanto a la calidad del contacto con la madre.

- Locomoción: Cuándo el niño comenzó a moverse por sí mismo, gatear, sentarse, caminar. Las actitudes de la madre hacia estos intentos, son indicadores de relaciones de dependencia e independencia. Estas preguntas esclarecen sobre la capacidad de la madre de posibilitar el desprendimiento paulatino de su hijo.

- Lenguaje: Iniciación. Evolución desde el laleo a las primeras palabras. Proceso de aprendizaje hacia un lenguaje como sistema de comunicación. Retraso, inhibición o trastornos al inicio del lenguaje y en la actualidad. Permite comprender el grado de adaptación del niño a la realidad y el vínculo que se estableció entre él y sus padres.

Se debe indagar también, en referencia a la historia del niño, acerca de la dentición, el uso del chupete, el control de esfínteres, el sueño, la sexualidad, las enfermedades, posibles operaciones, los tipos de juegos, la existencia de accidentes durante el desarrollo, la escolaridad, etc.

c) El día de vida:

La reconstrucción de un día en la vida del niño. Actividades, experiencias básicas de dependencia e independencia, libertad o coacción externas, normas educativas, dar y recibir, entre otras. Esto permite una visión completa de la vida familiar y su organización cotidiana. Brindará información sobre experiencias básicas de dependencia e independencia, libertad o coacción externas, inestabilidad o estabilidad de normas educativas, etc.

d) Relaciones familiares:

Relaciones afectivas entre los miembros. Inserción del niño en la constelación familiar. Roles y funciones que desempeña cada padre. Profesión y trabajo que realizan los mismos y otros miembros significativos de la familia. Cantidad de horas en que los padres están fuera de la casa. Sociabilidad de éstos y de sus hijos. Descripciones de un día domingo, días de fiesta, formas de festejo de cumpleaños, aniversarios, etc.

- Elección del nombre: Si fue de común acuerdo, o uno de los padres se impuso sobre el otro, o uno de ellos delegó esta elección.

- Elección de la escuela (privada, estatal, laica, religiosa): A partir de estos datos se evalúa si los padres comparten valores o en el caso de haber diferencias, si a partir del nacimiento de los hijos pudieron lograr acuerdos o no.

- Actividades extraescolares: Tiempo que el niño permanece ocupado (por propia decisión o por elección de los padres). Cuáles son las actividades elegidas. Si se privilegian los intereses del niño o las preferencias de los padres.

- Puesta de límites: Si cada uno de los padres respeta lo dicho por el otro o si se desautorizan permanentemente. Si aparecen alianzas estables, o varían según las temáticas. En qué valores o líneas de conducta social basan su puesta de límites.

- Similitudes y/o diferencias respecto a la relación de estos padres con el hijo por el que consultan y con los otros hijos.

"Estos datos en su conjunto ayudarán a diagnosticar el desarrollo del psiquismo, el grado de integración del mismo, el desarrollo psicosexual de la libido, el tipo de vínculo madre hijo y el tipo de interacción familiar."

La *Lic. Graciela Celener* (1990), puntualiza algunos aspectos que han resultado útiles en la práctica clínica para comprender la problemática del paciente, develar el significado de la misma y pensar la estrategia terapéutica más adecuada.

1) Quiénes consultan:

Interesa saber si ambos padres consultan por propia decisión o por una indicación externa. En el primer caso es necesario saber cómo se dieron cuenta de la existencia del problema, porqué decidieron buscar ayuda para intentar solucionarlo. Si ambos estuvieron de acuerdo o si discrepan en la concepción de éste, es decir que sólo uno

de ellos es el que enfrenta la situación y el otro no quiere verla. En el segundo caso, si los padres son derivados o aconsejados a consultar por un tercero (pediatra, maestro, neurólogo) porque no se dieron cuenta de la existencia del problema. Las diferentes situaciones se toman en cuenta porque ayudan a evaluar la capacidad de insight que los padres tienen acerca del problema y los niveles pronósticos del desarrollo del mismo.

2) Cuándo consultan:

a) ¿Cuando el problema acaba de surgir sin darse tiempo a emplear recursos por sí mismos? Esto podría develar una ansiedad exagerada, un sentimiento de inseguridad acerca de sus propios recursos para ayudar a su hijo a resolver el problema y por lo tanto plantearía una dependencia excesiva con el profesional quien a criterio de los padres poseería la capacidad para solucionar el mismo.
b) ¿Cuando un problema ya lleva años de desarrollo? En este caso es conveniente preguntarse ¿Por qué ahora? ¿Qué elemento dinámico se habrá modificado para que ahora vean el problema como tal, o como para que ahora se animen a enfrentarlo? También se puede pensar en cierta desidia o falta de ansiedad o falta de insight. En estos casos es importante investigar por qué consultan precisamente en este momento.

3) Motivos por los que consultan:

En general los padres consultan por alguna situación sintomática. Interesa que efectúen una descripción del síntoma, que den un ejemplo de éste y se intentará, a través de lo que dicen y de la indagación acertada, comprender qué expresa ese síntoma, qué sentido tiene para el grupo familiar (alianzas, chivo expiatorio, ocupar el lugar del otro, etc.); qué beneficios secundarios entraña el síntoma (qué ventajas trae aparejado el estar enfermo: mimos, mejor trato, etc.); qué oculta ese síntoma (por ej.: falta de intimidad de la pareja parental, evitación de una separación, etc.)

4) Detectar si es realmente un síntoma:

Los padres pueden por ansiedad o por exceso de responsabilidad, confundir un conflicto evolutivo, que se resolvería por la evolución natural de las fuerzas dinámicas en juego, con un síntoma. Ejemplo: consultan por un niño de 2 años que se hace pis en la cama. A esta edad no es común que se haya logrado exitosamente el control de esfínteres. Se evaluará entonces si se trata de un síntoma realmente o si por el contrario se trata de la manifestación de un proceso evolutivo normal. En este caso, se debe orientar a los padres sobre la evolución normal de un niño.

A partir de las dos fuentes bibliográficas citadas sobre el tema se describirá una guía indicativa para la técnica y el análisis de la *Entrevista a Padres*:

Elaborado por la Dra. A. Aberastury

1) Nivel verbal:
  - autopresentación
  - encuadre
  - conversación introductoria

- conversación acerca de los recelos de los padres
- datos de filiación de los padres, niño y hermanos
- timing de las preguntas u otras intervenciones

2) Nivel pre-verbal:
- actitud corporal
- actitud gestual
- tono de voz

Elaborado por la Lic. Graciela Celener

1) Intentar dilucidar los siguientes puntos:

a) Motivo de consulta:
- ¿cuál es el problema?
- ¿desde cuándo se da y con qué lo relacionan? (cambios vitales, actitudes del entorno que se modificaron, etc.)
- ¿cómo se manifiesta? (pedir ejemplos)
- ¿cuándo se intensifica y en qué circunstancias?
- ¿cuándo mejora?
- ¿en qué ámbito se produce? (escuela, casa, etc.)
- ¿con qué frecuencia? (semanal, mensual etc.)
- ¿tienen alguna hipótesis acerca del origen del mismo?, ¿cómo los afecta?, ¿qué hacen frente a él? (sentimientos, actitudes y creencias de los padres en relación con el problema).
- ¿no parece importarle, o por el contrario se angustia, etc.? (sentimientos y conductas del niño con relación al problema).
- De las soluciones intentadas, ¿cuáles fueron exitosas y cuáles fracasaron?
- ¿por qué es un problema?
- ¿para quién es un problema: para los padres, para el niño o para ambos?
- actitudes de otros significativos frente al problema
- determinar si el niño sufre o no por el problema

b) Áreas de la vida del niño:
- relaciones familiares
- amigos o relaciones con los pares
- relación con los maestros, escuela, compañeros
- juegos
- sexualidad
- otras áreas: miedos, higiene, mudanzas, límites, etc.

c) Breve historia del niño:
Se investigan con mas énfasis los momentos vitales que se suponen están en relación con el motivo de consulta.
- Tipo de relación entre los padres:
  - simetría
  - interdependencia
  - asimetría (dependencia, sometimiento, etc.)

- Relación de los padres entre sí y con el niño
  - actitudes de los padres frente al niño: acuerdos, sabotajes, etc.
  - lo triangularizan o involucran en la problemática parental.
  - vínculo de cada uno de los padres con el niño: simétrico(son todos chicos), asimétrico; un padre lo ataca y el otro lo defiende; uno de los padres se identifica o se alía con el niño.
  - respuestas del niño frente a las intervenciones de los padres u otros significativos.

d) En relación al problema:
- ¿existe el problema?
- ¿Dónde reside: en el niño, en los padres, en la relación de éstos con el niño? En el niño y otro ámbito extrafamiliar, ej: escuela?
- si hay problema, ¿para quién es problema?
- significado y sentido del problema desde la familia.
- significado intrapsíquico del problema en el niño.

Estos ítem permitirán efectuar inferencias acerca de:

1) - Rapport que se ha establecido entre el psicólogo y los padres.
- Transferencia establecida por los padres.
- Lugar en que los padres sitúan al psicólogo o consultor (juez, amigo, aliado, contrincante, capaz de ayudar, etc.)
- Contratransferencia.
- Alianza terapéutica: si se ha establecido. Si es débil o fuerte. Si no la hay.
- Evaluar si el problema, que pudo haber sido en un principio la expresión de una crisis vital, se transformó en un conflicto intrapsíquico debido a que fue mantenido y sostenido por actitudes de los padres, ya sea por falta de conocimiento o porque el síntoma convenía a la familia, transformando al niño en "paciente designado".
- Prever en función de las relaciones establecidas entre ellos y con el psicólogo en la entrevista, las reacciones o actitudes posibles de los padres frente a una indicación estratégica del psicólogo

2) Estrategias a seguir:
- Evaluar si se deberá efectuar un abordaje terapeútico de los padres en función del niño, para ayudar al cambio de determinadas conductas o fantasías acerca del problema de éste. Esta intervención permitiría modificar la necesidad de aferrarse de los padres a las mismas y posibilitaría la evolución del niño.
- Evaluar si se deberá realizar un tratamiento psicológico al niño.
- Evaluar la necesidad de implementar las dos estrategias señaladas en forma simultánea

3) Pronóstico.

Ejemplos de entrevistas a adultos. Su interpretación

Nora Rosenfeld
Adela Jordá

A continuación se ejemplificarán los conceptos desarrollados acerca de la entrevista semidirigida con adultos con la transcripción de tres entrevistas que forman parte de otros tantos procesos psicodiagnósticos administrados a adultos. Todas ellas servirán como ejemplos de administración. En algunas se destacarán los aspectos técnicos y en otras la interpretación.

Entrevista I
Ejemplificación de la Técnica de la Entrevista Semidirigida

Nombre y apellido:	Alberto
Edad:	57 años
Nacionalidad:	Argentino
Estado civil:	Casado
Estudios:	Secundarios incompletos
Ocupación:	Empleado Municipal

Duración de la entrevista: 1 h. 10 min.

Pre-entrevista

Fue atendido en un Hospital Municipal por dolores pre-cordiales. El médico que lo atendió le recomendó efectuar un control cardiológico y psicológico.

El paciente fue derivado al Servicio de Psicopatología de su Obra Social.

Ese mismo día solicitó turno para las distintas especialidades, pidiendo que los mismos fueran dados con urgencia, según lo referido por la empleada que suministró los turnos.

El diagnóstico médico era "insuficiencia cardíaca, disnea de esfuerzo, incapacidad por factores cardiológicos, psicológicos y clínicos.

Padece de precordialgias, angustia, síndrome depresivo ansioso, según la Dra. que lo atendió.

Apertura de la Entrevista

Llega a la consulta puntualmente. Se trata de un hombre de 57 años, vestido de sport un tanto descuidado. Se lo nota ansioso, movedizo y con gesto de preocupación.

Es invitado a sentarse, lo que hace ubicándose en el borde de la silla, con las manos cruzadas sobre el regazo y moviéndolas en forma continua.

Entrevista propiamente dicha

Entrevistador (E): —Buenos días, tome asiento por favor. Yo soy la Lic. Martínez, (nombre inventado) psicóloga del Servicio. Usted fue derivado a mí por la Dra. Estévez (nombre inventado) para que realice un psicodiagnóstico, para con los resulta-

dos del mismo, contribuir al esclarecimiento de qué le está pasando. Vamos a tener cuatro reuniones en las cuales le voy a pedir que hable de usted, sobre lo que lo llevó a la consulta con el médico, sobre su familia, su trabajo y luego va a realizar algunos dibujos y a contar algunas historias que en el momento oportuno le explicaré. Al finalizar, vamos a tener una entrevista en la que conversaremos sobre los resultados.
Está de acuerdo, tiene alguna duda?
Paciente (P): —No, no.
E: —Cuénteme qué le está pasando.
P: —En el 66 estuve en tratamiento por una gran depresión, en el Aráoz Alfaro estuve tratado hasta que me casé en el 74 (La psicóloga cuenta con el diagnóstico médico de depresión que figura en la Historia Clínica).
E: —Recuerda alguna situación que usted relacione con su depresión?

(Se le formula esta pregunta porque se buscan posibles desencadenantes.)

P: —En el 66 esto ocurrió por la muerte de mi madre, yo vivía con ella, fui soltero. Al casarme ya las pastillas me molestaban. Quedé solo y esto fue terrible, murió mi madre, padre y hermano en el 71. Mi hermano una semana después que mi padre. Tenía 54, 55 años, ahí me quedé solo del todo, viví esos 3 años solo.
E: —¿Ud. recuerda qué pastillas tomaba en ese momento?

(Se le formula esta pregunta con la finalidad de precisar el diagnóstico. La psicóloga, a posteriori, piensa que ella, contratransferencialmente, pudo haber querido establecer cierta distancia con estos sucesos tan perturbadores relatados por el paciente y que produjeron angustia en ella. Por lo tanto formuló una pregunta, que si bien necesaria desvió el curso de la temática en la que se estaba centrando el paciente).

P: —Sí, Tofranil.
E: —En qué le molestaban las pastillas?
P: —Me sentía mejor y pensé que ya no las necesitaba, solamente Lexotanil cuando estaba nervioso.....
E: —En qué situaciones se ponía nervioso y tomaba Lexotanil?
P: —Para dormir, a la noche no me podía dormir, no paraba de pensar..... (silencio)
E:—¿En qué pensaba?
P: —No sé, en muchas cosas. En mis cosas, que estaba solo, que me sentía mal, en la muerte de mis padres y de mi hermano, qué sé yo.

(En este momento el paciente vuelve a reconectarse con la muerte de sus familiares.)

E: —¿De qué murieron?
P: —Mi madre era depresiva, nerviosa, no quiso atenderse, tuvo un derrame cerebral a los 67 años. Mi padre murió a los 84 de un derrame cerebral también y mi hermano de un infarto.
Después me casé y me convertí al Cristianismo. Cuando me agarró la depresión no hice tratamientos psicológicos, sólo las pastillas.
En el 83 empezaron los problemas laborales. Yo trabajaba en la Municipalidad de XX, tenía la Jefatura de .... Hacía expedientes, Tribunales, todos me preguntaban cosas, tenía que responder un montón de cosas que eran de Jefatura.

(Como el paciente incursiona en el Area Laboral, se comienza a indagar sobre ésta).

E: —¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la Municipalidad?

P: —Trabajé 26 años, los últimos 8 años pasé al Area de..... Por todo lo que pasaba por ahí estaba estresado, todo me irritaba, me ponía nervioso por cosas que me decían yo me descontrolaba y comenzaba con arritmia, me atacaba la cervical. Un día entré en arritmia y me duró 2 días, fui a la guardia me medicaron y mejoré. Lo que más me dolía fue la injusticia.

(Se indaga acerca de las circunstancias que rodean el comienzo de su sintomatología actual, que parece relacionada con el trabajo. El entrevistado se expresa verborrágicamente y está en constante movimiento corporal.)

E: —¿Qué injusticia?
P: —Mucho trato sectario, muchos acomodos por la política. Yo estoy desde siempre y venían amigos y los acomodaban. Ahora me están tramitando la jubilación. Ya ver al Jefe de Sección me descomponía y empezaba a irritarme. Me dolía la cabeza, tenía mareos.

(Al hipotetizar la entrevistadora que los dichos del paciente estarían evidenciando serias dificultades en la relación con la autoridad, formula la siguiente pregunta).

E: —¿Qué pasaba con su jefe?
P: —Asumió de golpe, nadie lo conocía, era de la política. Era un prepotente, gritaba mucho a todos pero con las mujeres se hacía el machito.
E: —¿Se hacía el machito...?
P: —Sí, las prepoteaba. Con algunas hasta se llegó a pasar y las empleadas le tenían miedo, tenían miedo de perder el trabajo.
Como yo me sentía mal empecé a pedir licencias hasta que me iniciaron los trámites de jubilación. Yo antes era otra persona y desde que vino este Jefe todo me irrita y me descontrolo.
E: —¿Cómo era antes?
P: —Y... yo era distinto, más tranquilo, callado. Yo trabajaba, volvía cansado y estaba en mi casa, dormía, no me ponía tan mal por cualquier cosa.
E: —¿Qué cambios tuvo?
P: —Me cuesta levantarme, no puedo estar quieto y a veces me peleo con mi mujer y la puteo, pero cuando estoy bien le reconozco sus méritos.

(A partir de este momento, en que menciona a su esposa y da cuenta de una relación conflictiva, se intenta investigar sobre la misma).

E: —Hábleme de su mujer.
P: —Mi mujer es una buena mujer. Hace trabajos de coser, lo que hacía mi madre y yo hago arreglos chicos en la casa, estamos todo el día juntos. Escucho música.
E: —¿Por qué se pelean?
P: —Nos peleamos cuando yo me pongo nervioso que no puedo estar quieto, vio, y ando dando vueltas y a ella le molesta, dice que la distraigo de la costura, que cuando arreglo algunas cosas dice que las dejo peor de lo que estaban y también le molesta que tome algo de vino en las comidas.
E: —¿Y cuánto toma de vino?
P: —No, un poco no más, unos vasos, pero en las comidas, no como mi viejo que tomaba mucho, yo sé lo que es tomar mucho.

(Aquí surge por primera vez la figura del padre y se decide continuar indagando sobre las características de este vínculo, que se presume problemático).

E: —Así que su papá tomaba mucho...

P: —Sí, a mi papá le gustaba tomar y cuando venía con unas copas de más le gritaba a mi mamá. Yo trataba de defenderla pero era chico y él me pegaba, me castigaba encerrándome en mi pieza. Fueron malos momentos, no podía tener amigos, nunca salía y me daba vergüenza que vinieran a casa.
E: —¿Y su hermano, qué hacía frente a esto que pasaba en su casa?"

(La psicóloga desea evaluar las relaciones entre hermanos y padres y los roles que cada uno asume).

P: —El nunca se metió. El nunca la defendió a mi mamá como yo. Como era buen alumno mi papá lo prefería, le pagó los estudios mientras que yo no pude terminar de estudiar y tuve que empezar a trabajar de pibe.
E: —¿De qué trabajaba su papá?

(Se decide continuar investigando la figura del padre porque pareciera ser central en su problemática).

P: —Siempre trabajó en la Municipalidad.
E: —Dijo que su madre cosía...
P: —Sí, hacía arreglos
E: —¿Y su hermano?
P: —El llegó hasta casi Contador.
E: —¿Y tienen otros familiares?
P: —Tenemos, pero no tuvimos trato porque a mi papá no le gustaba que mi mamá saliera a ver a su familia y ellos no venían a casa.
E: —Y usted, ¿tenía amigos, novia?, ¿con quién salía?
P: —Bueno, amigos como ya le dije no tenía por lo de mi casa y no salía mucho, no iba a bailar como otros pibes. Novia no, sólo una de adolescente... por lo de mi viejo... porque me daba... dejar a mi vieja sola y que mi viejo llegara tomado y la maltratara. Mis padres no se llevaban bien, yo me quedé cuidando la retaguardia de mi madre.
E: —¿Por qué dice esto?
P: Bueno, ya le dije, la gritaba y... a veces le llegó a pegar.
E: —¿Qué hacía su mamá ante esto?
P: —Y nada, pobre vieja. Ella le tenía miedo, se asustaba y lloraba.
E: —¿Siempre vivieron los cuatro juntos?
P: —Sí, hasta que mi mamá murió; al tiempo se fue mi hermano y después me quedé sólo cuando murió mi papá hasta que la conocí a Inés.
E: —¿Cómo conoció a Inés?
P: —La conocí en el Policlínico de XX en la época en que estuve con depresión. Resulta que vivía cerca de mi casa y la veía de vez en cuando. Una vez nos encontramos en la parroquia, me preguntó por mi salud y así empezó todo.
E: —¿Cuánto tiempo estuvieron juntos hasta que se casaron?
P: —Unos meses y nos casamos.
E: —¿Tuvieron hijos?
P: —No, yo tenía 44 y ella es mayor que yo y no podía tener hijos, pero yo no tenía ese deseo de ser padre.
E: —¿Por qué?
P: —Y... mucha responsabilidad, éramos grandes y no ganábamos bien... a un chico hay que darle educación, dedicarse y bueno... no fue.
E: —Usted dijo que cuando se casó se convirtió al Cristianismo. ¿Cuál era su religión anterior?

(Este tema, que surge al principio de la entrevista, fue abandonado en esa oportunidad por el entrevistado. Aun cuando a la entrevistadora le pareció importante, como no quiso forzar el tratamiento del mismo, espera para retomarlo más adelante).

P: —Bueno, yo soy judío pero nunca practicamos en casa, ni íbamos al Templo ni celebrábamos las fiestas. A mis padres no se les daba por ser muy religiosos y yo me crié así.
E: —¿Y cómo decide convertirse al Cristianismo?
P: —Porque yo tenía un compañero de trabajo que me veía muy mal, deprimido por lo de mi mamá y él me decía que él iba a una parroquia donde se reunía la gente y que si hablaba con el cura me iba a ayudar. Entonces un día fui y me ayudó mucho porque entendí que no todo se termina acá, que el alma de mi mamá estaba en el cielo. Yo creo en el Evangelio, en la doctrina y filosofía cristiana y creemos sólo en el presente. El pasado y el futuro quedan en manos de Dios. Yo quiero vivir y sé que Jesús me cuida.
E: —Hábleme de esto: de que usted siente que Jesús lo cuida.
(Se formula esta pregunta porque la entrevistadora hipotetiza que el paciente tiende a entablar vínculos de marcada dependencia con figuras idealizadas, sustitutivas del padre y se orienta a la búsqueda de más evidencias).
P: —Bueno, cuando yo tengo problemas me arrodillo en la Iglesia o en mi casa y le pido a Jesús que me proteja, al Señor y le rezo para que me ayude a solucionarlos.
E: —Y usted, ¿siente que lo ayuda efectivamente?
P: —Y sí, porque si no fuera por Él yo seguramente estaría muerto de un infarto.
E: —¿Por qué piensa eso?
P: —Y, por los antecedentes familiares, los dolores en el pecho que yo tengo. Los médicos muy buenos, me salvaron, pero si Dios no quería me iba para el otro lado.
E: —Ud. dice que sólo cree en el presente, pero ahora que se va a jubilar va a tener que pensar en qué va a hacer después, cuando ya esté jubilado. Tiene alguna idea al respecto?
(Se realiza esta pregunta para indagar sobre su prospectiva vital y eventualmente fantasías de curación o enfermedad).

P: —Sí, estoy esperando que me salga la jubilación, me gustaría viajar, ir al campo, al Sur, estar tranquilo y además ya estoy cansado de toda la gente que viene por acomodo.
E: —Quiere comentar alguna otra cosa, algo que piense que yo debería saber?
P: —No, no, ya dije todo.
E: —Bueno, entonces por hoy vamos a terminar esta reunión y nos vamos a encontrar el próximo miércoles a la misma hora y en ese encuentro usted va a hacer algunos dibujos y contar algunas historias. Bueno, lo espero el miércoles.

Interpretación de la Entrevista I

A continuación y a los fines didácticos, se efectuará un recorte y/o focalización de observables en la entrevista, asignándoles un significado desde la Teoría Freudiana. Esto permitirá dar cuenta del proceso intrínseco de transformación de datos denominado interpretación. A partir de los observables se arriba a inferencias de segundo y tercer nivel que posibilitan conocer la subjetividad del paciente.

Para ello, se delimitarán los observables que resultan significativos y se hará el análisis de acuerdo con el cuadro de integración que propone la Lic. Graciela Celener, basado en los lineamientos freudianos para el diagnóstico.

Como solamente se analizará la entrevista, se realizarán aquellas inferencias posibles de efectuar con los datos que aporta la misma, tomando los ejes diagnósticos:
1. Manifestaciones sintomáticas o clínicas (egosintónico-egodistónico)
2. Defensa Prevalente
3. Mecanismos de defensa propios del cuadro.
4. Puntos de fijación predominantes.
5. Tipo de regresión y etapa de evolución psicosexual a la que regresa.
6. Conservación o pérdida de la realidad.
7. Tipos de conflictos.

1. Manifestaciones sintomáticas o clínicas (egosintónico- egodistónico)

Primer Nivel de Inferencias (observables)

Pre-Entrevista: Como observables se recortan el diagnóstico médico que aparece en la Historia Clínica y la urgencia con la que solicita el turno.
Entrevista: Se recortan su modalidad comunicativa, la verborragia, la inquietud corporal y las que el paciente refiere como: ansiedad, irritación, arritmia, mareos, dolores cervicales, estrés, dolor de cabeza, peleas con la esposa, problemas laborales. También se toman en cuenta sus dificultades para dormir y su preocupación por la muerte.

Segundo Nivel de Inferencias

La sintomatología del paciente estaría evidenciando su temor a la muerte, a que le ocurra lo mismo que a sus padres y a su hermano. Estaría estableciendo una relación entre la *depresión no tratada de su madre y su depresión (semi-tratada: solamente con pastillas que luego dejó de tomar).* Sus síntomas cardiológicos estarían relacionados con el infarto del hermano (acaecido a una edad similar a la propia) y pondrían de manifiesto la identificación con la figura paterna.
Los síntomas surgen cuando en el ámbito laboral se vuelve a escenificar la situación triangular entre papá-jefe-él, mamá-empleadas-él. En estas circunstancias se aleja del trabajo y se refugia en la casa e identificándose con el jefe-padre hace activamente a la mujer lo que él sufre pasivamente en la oficina.
Manifiesta dificultad para procesar sus sentimientos, los cuales se expresan somáticamente, especialmente la rabia y el miedo. Con los síntomas, logra "irse" de las situaciones que le producen rabia y/o temor.

2. Defensa Prevalente: Represión (el yo acepta la castración). Desestima (ruptura total con la realidad): Desmentida (el yo escindido no acepta la castración).

Primer Nivel de Inferencias (observables)

Entrevista: El paciente está bien orientado en tiempo y espacio. Reconoce cuándo se irrita y se descontrola. Tiene reconocimiento de sus síntomas. Presenta un lenguaje organizado.

Segundo Nivel de Inferencias

Se infiere una buena instauración del mecanismo de la Represión ya que parece haber diferenciación del aparato en Inconsciente, Preconsciente y Consciente (1ra. Tópica) con funcionamiento a predominio del Principio de Realidad: diferencia los distintos aspectos de su realidad, entra en contacto con sus sentimientos y puede solicitar ayuda frente al malestar.

2.1. Observables que permiten inferir el parcial fracaso de la Represión

Primer Nivel de Inferencias

Entrevista: Se observa la presencia de sintomatología cardiológica y emocional por la cual viene derivado y que relata durante la misma.

Segundo Nivel de Inferencias

La represión es exitosa en tanto puede discriminar fantasía de realidad y yo de mundo externo, aunque la sintomatología clínica y emocional daría cuenta de un parcial fracaso de la Represión, que se pone de manifiesto en su dificultad para simbolizar conflictos o emociones puntuales, para poner en palabras los afectos.

3. Mecanismos de defensa propios del cuadro

Primer Nivel de Inferencias (observables)

Como observables se focalizan las justificaciones que brinda respecto de su depresión, de sus dificultades laborales y en la relación con su jefe, así como en el vínculo con su esposa.

Las argumentaciones religiosas sobre el Evangelio y la Filosofía Cristiana respecto de la creencia en el presente y lo que expresa sobre la presencia del alma de su madre en el cielo.

Lo que el paciente expresa sobre Dios como salvador de su vida y como el que puede resolver sus problemas.

La asunción de actitudes similares a las de su padre con respecto al alcohol y a la irritabilidad.

Lo que refiere respecto de las mujeres maltratadas en la oficina.

Los síntomas físicos que presenta tales como: descontrol y arritmia. "Ver al jefe me descompone". Los dolores de cabeza, y los mareos.

La dicotomía: Madre buena - padre malo.

La dicotomía: Mujeres maltratadas - jefe abusivo.

Segundo Nivel de Inferencias (observables)

Los observables recortados remiten a los siguientes mecanismos defensivos:

Racionalización (justificaciones sobre su depresión, dificultades laborales y vínculo con su esposa).

Intelectualización (las argumentaciones sobre el Evangelio y la Filosofía Cristiana).

Idealización (el rol que le asigna a Dios).

Introyección (ingesta de alcohol e irritabilidad al igual que el padre. Identificación con las mujeres maltratadas en la oficina).

Las emociones y sentimientos no expresados verbalmente se manifiestan en el cuerpo. Con la información que se posee no se puede dilucidar aún si se trata del mecanismo de defensa de conversión o si es una somatización producto de la fijación oral.

Disociación (las dicotomías mencionadas en el primer nivel de inferencias).

3.1. Observables que remiten a inferir el éxito o parcial fracaso de los mecanismos de defensa propios del cuadro

Primer Nivel de Inferencias

Hablarían de un fracaso parcial los síntomas físicos, la irritabilidad, la angustia, el no poder asumir una actitud activa y positiva contra la injusticia que le permitiera poner límites al jefe y la decisión de desertar de su trabajo.

Segundo Nivel de Inferencias

Se infiere un parcial fracaso de los mecanismos de defensa porque no son eficaces para controlar y resolver la angustia.

Manifiesta dificultad en la regulación y control de los impulsos o control de la motilidad pulsional.

Asimismo, le es difícil adaptarse creativamente a la vida y constituir una identidad autónoma, evidenciado en la falta de espacios de placer que no puede generarse, en su sometimiento a figuras dominantes, en los vínculos de dependencia infantil que establece, en su retracción social y en sus dificultades conyugales y laborales.

4. Puntos de fijación predominantes.

Primer Nivel de Inferencias (observables)

La ingesta de pastillas
La ingesta de bebida
Las peleas con la esposa y jefe
La pérdida del trabajo
Dificultades para relacionarse con pares, con mujeres y con figuras de autoridad.
"amigos no tenía...novia no, sólo una de adolescente".
No tener hijos por sentir que le acarrea mucha responsabilidad.

Segundo Nivel de Inferencias

La ingesta de bebida y de pastillas podrían ser significados como expresiones de conflictos vividos en la etapa oral del desarrollo psicosexual de la libido.

Se puede inferir, a partir de los observables mencionados, que las consecuencias para la vida del paciente se expresarían como:

- Actitudes dependientes y de sometimiento por parte del paciente hacia las personas de su entorno.
- Dificultades para asumir un rol sexual activo.
- Yo débil, con serias dificultades para hacer frente a las vicisitudes de la vida.
- Respecto a la triangulación edípica: papá – mamá - él (él en la retaguardia), se identificaría con características de la figura paterna (ingiere alcohol y pelea como aquel y tiende a tratar a su mujer como el padre maltrataba a su madre). De igual manera, el conflicto edípico se reedita en el trabajo, en el vínculo con el jefe.
- Escaso contacto con el mundo exterior.

5. Regresión y etapa de evolución psicosexual a la que regresa: Regresión del Yo. Regresión del Yo y la Libido.

Primer Nivel de Inferencias (observables)

El jefe prepotea. "Machito con las mujeres". Él se descompone y pide licencias.
"Papá le gritaba a mi mamá. Yo trataba de defenderla y él me pegaba..."
Busca ayuda en la Iglesia. Cercanía con Dios a través del cura.

Segundo Nivel de Inferencias

Habría una regresión a la etapa oral de la que dan cuenta la ingesta de bebida y de las pastillas, así como la conducta de dependencia hacia las mismas.

El punto de fijación estaría ubicado entre la etapa oral y la anal, de la oral darían cuenta las características antes mencionadas y de la anal las peleas, la irritabilidad y el sometimiento al padre-jefe, así como la dupla sometido-sometedor que luego reproduce con su mujer asumiendo con ésta el rol de sometedor.

6. Conservación o pérdida de la realidad:

a) de la prueba o criterio de realidad (percepción)
b) del juicio o interpretación de la realidad (pensamiento).

Primer Nivel de Inferencias (observables)

Se observa una buena orientación temporal-espacial.

Su lenguaje es claro y puede expresar sus pensamiento de acuerdo con la lógica formal

Se observa que el paciente adjudica sus síntomas a situaciones vividas como injustas tales como la presencia de personas acomodadas en el trabajo y la actitud del jefe para con las empleadas.

Se advierte que el paciente manifiesta gran preocupación por su sintomatología física.

Segundo Nivel de Inferencias

El juicio y el criterio de realidad estarían parcialmente conservados, ya que si bien por un lado puede distinguir entre fantasía y realidad y sus propios síntomas y en la construcción de su pensamiento muestra los principios de la Lógica Formal y el predominio del Principio de Realidad, por otro adjudica su sintomatología a lo que sucede en su ámbito laboral y a la persona de su jefe y tiende a aislarse del mundo exterior porque la atención es atraída por estímulos internos (síntomas orgánicos). Esto último llevaría a pensar que la perturbación de la realidad sería puntual y estaría centrada en aquellos aspectos en que la misma entra en conflicto con las mociones pulsionales orales y anales.

Habría pues, en este paciente, conservación de la realidad en su conjunto, salvo y como sucede en el neurótico según Freud, en lo que atañe al área de conflicto manifestada en las dificultades en sus relaciones laborales con su jefe y con la Institución. El mismo parece corresponder a situaciones triangulares en las que parece revivir la conflictiva edípica, en tendencias de dependencia aumentadas que se relacionan con la fijación oral y en la revivencia del conflicto sometido – sometedor propio de la etapa anal.

7. Tipos de conflicto:

a) Conflicto entre Yo vs. Ello
b) Conflicto entre Yo + Ello vs. Realidad
c) Yo escindido:
  1- Yo que reconoce la realidad
  2- Yo que desconoce la castración

Primer Nivel de Inferencia (observables)

Los observables recortados serían la impulsividad que manifiesta
Las peleas con la mujer
Los momentos en que se descontrola en el trabajo cuando lo consultan
El hecho de no poder ponerle límites a la mujer al jefe cuando lo descalifica
La escasa actividad de su vida amorosa
Las argumentaciones que justifican el no haber tenido hijos

Segundo Nivel de Inferencias

Los conflictos del paciente se establecen entre las mociones del Ello versus el Yo + el Superyó. Se trata de un conflicto intrapsíquico.

Tercer Nivel de Inferencias

Al no adjuntar las inferencias de segundo nivel efectuadas a partir de otros ma-

teriales diagnósticos, no se pueden verificar recurrencias. Por lo tanto, sería imposible, ante la falta de evidencia, realizar un tercer nivel de inferencias. Sin embargo, a modo de hipótesis a ser confirmadas o refutadas por evidencia que surja de otras técnicas, se infiere tentativamente que a tercer nivel de inferencia se podría hipotetizar que:

- El paciente presentaría una inhibición del Yo en grado significativo.
- Los síntomas que lo aquejan constituirían una solución de compromiso para evitar la emergencia de la pulsión de muerte, de mociones pulsionales sexuales rechazadas y de la agresividad, de las que se defiende con los mecanismos de racionalización, idealización, disociación y que dan por resultado las dificultades mencionadas en su trabajo, en la relación con su esposa, en su vida social.
- Se trataría de una persona neurótica que manifestaría un cierto grado de éxito en las funciones defensivas del Yo, ya que evitarían la emergencia de las mociones pulsionales rechazadas.
- Denotaría un predominio de la libido narcisista sobre la libido objetal, de lo que daría cuenta su autocentramiento y la consideración del Otro como suministro narcisista.
- Entablaría vínculos con predominio de actitudes dependientes y de sometimiento y tendería al retraimiento social.
- Tendría dificultad para controlar sus impulsos.
- Su pensamiento aparece regido según las leyes del proceso secundario, lo cual hablaría de un buen examen de la realidad, siendo ésta una función del Yo conservada en este paciente.
- De acuerdo con la Segunda Tópica, los conflictos se darían entre el Ello y el Yo y el Ello y el Yo versus el Superyó, lo que caracteriza al conflicto como intrapsíquico.

Entrevista II
Ejemplificación de la Técnica de la Entrevista Estructural

Graciela Celener
Adela Jordá

Las viñetas de entrevista a un adulto que se exponen a continuación tienen por finalidad ejemplificar los siguientes aspectos técnicos: disociación Instrumental, Clarificación, Confrontación.

Las líneas de puntos entre las viñetas marcan cortes no de la entrevista sino de la información que las autoras seleccionaron para transmitir.

Nombre:	Marina
Edad:	26 años
Ocupación:	Promotora
Estado Civil:	Casada (desde hace 6 años)
Nombre del cónyuge:	Ricardo. 42 años. Ingeniero.
Aspecto físico:	Alta y delgada. De aspecto cuidado.

Motivo de Consulta:

La sujeto realiza la consulta a partir del consejo de un amigo debido a que la nota anímicamente mal.

Entrevista: (Viñetas)

Entrevistadora (E): ...Bueno, me gustaría Marina que me dijera qué es lo que le está pasando, ¿porqué desea hacer esta consulta?
Marina (M): Hace tres años me di cuenta que algo no va en mi matrimonio. Cuando yo trato de imponer mi gusto o doy mi parecer, se arma...
E: Se arma?
M: Me desvaloriza, me agrede verbalmente, dice que sin él no hubiera sido nadie. Él me dijo que si lo dejo, me mata envenenándome y luego se mata él. Me controla todo, no quiere a mis amigos, me hace lío por mi trabajo. Sólo puede salir a la casa de mi mamá. Es muy controlador. Siempre fui bastante sumisa, de no darle dolor de cabeza a nadie, no quiero molestar al prójimo. Él me hace sentir una cucaracha, que no sé cocinar, limpiar, nada. Pude luchar y conservar mi trabajo...
E: Me podría aclarar un poco más esto de luchar, ¿en qué pudo luchar?
(Clarificación)
M: Pude seguir trabajando a pesar de que él no quería. En el trabajo me transformo en la mujer maravilla. Me desenvuelvo bien, me siento segura.

(La entrevistadora, instrumentando la disociación instrumental, por un lado empatiza con las emociones que producen la desvalorización de la paciente por parte del marido, pero por otro lado se aparta mentalmente y piensa en el contenido temático del discurso. Advierte que el relato indica que las cosas están mal desde hace tres años, pero que la paciente pasó largo tiempo sin buscar ayuda hasta la actualidad; percibe que un aspecto de la temática se refiere a la imposición y al sometimiento, o a la lucha entre sometedor - sometido. Advierte que la paciente parece sentirse dos personas diferentes, una cuando está con el marido y otra cuando está en su trabajo. La entrevistadora, frente al silencio de la paciente tiene que optar acerca de la línea que seguirá en su indagación entre todas las posibilidades que presenta el relato de la misma. Opta por profundizar en este momento de la entrevista acerca del punto de inflexión que marca la paciente hace tres años con la finalidad de obtener datos acerca del o los elementos desencadenantes que produjeron dicho cambio en la vivencia de la entrevistada acerca de su matrimonio en principio y posiblemente acerca de ella misma).

E: Usted me dijo que hace tres años se dio cuenta que no iba bien su matrimonio. ¿Qué pasó hace tres años?
M: Tomo conciencia de lo que pasa cuando empiezo a trabajar fuerte. Cuando me empieza a ir bien afuera, me siento valorada. Empecé a ver que había otros hombres distintos que valoraban mi persona, me cuidaban y estimulaban mi trabajo. Empecé a comprarme la ropa que a mí me gustaba, a elegir los aritos. Él empezó a agredirme cada vez más verbalmente. Yo era un perrito faldero cuando lo conocí. Ahora me hizo dura, mató el amor que tenía por él. No tenemos hijos por mi propia decisión. No puedo traerlo a un ambiente donde me agreden.

(Disociación Instrumental: La entrevistadora piensa que el cambio en la visión de la paciente acerca de su vínculo matrimonial y de ella misma, coincide con su apertura hacia el afuera, apertura que le aporta una mirada diferente de sí misma desde los otros. Esta nueva mirada le hace comenzar a dudar de la identidad

que le asigna su marido y que ella aceptaba. Comienza a percibir otros aspectos más positivos de su identidad, que parecen reforzar su yo y dan comienzo aparente a la crisis con su esposo, quien queda como aquél que señala sólo los aspectos desvalorizados de ella.
La entrevistadora opta por preguntar acerca del noviazgo, para evaluar si ya en esa etapa de la relación se daba ese vínculo denigrante y a pesar de ello la paciente continuó el vínculo o si por el contrario, éste cambió a partir del matrimonio. Una u otra alternativa aportarían datos diferentes sobre su visión de sí misma.)

E: ¿Cómo fue el noviazgo?
M: Fue de ocho meses, fue dramático, ahora me doy cuenta que recibí maltratos de todo tipo; desplantes, falta de cuidado, de atenciones. Era malo, cruel. Pero yo me quería ir de mi casa y me ilusionaba con la idea de que después las cosas iban a cambiar.
(Disociación Instrumental: Los datos que aporta parecen indicar que la relación ya era así antes de optar por formalizarla, sólo que ella se da cuenta aparentemente a posteriori posiblemente porque en aquel momento no significaba a las conductas de su marido como maltratos. También se hace evidente que con su casamiento huye de una situación conflictiva anterior. No queda claro el tipo de crueldad (física, psicológica) de la que acusa a su marido y es por eso que se decide indagar acerca de ese aspecto).

E: ¿Puede explicarme un poco más a qué se refiere con crueldad, qué tipo de crueldad?
M: Que él me decía que en una reunión yo no sé hablar, que soy poco inteligente, ese tipo de cosas.
(Disociación Instrumental: La entrevistadora confirma que la crueldad era psicológica y decide preguntar por aquella situación anterior de la cual la paciente quería huir, su familia).

E: Marina, me gustaría que ahora me cuente acerca de su historia, acerca de usted misma desde que nació hasta ahora, lo que usted recuerde.
M: Mi papá me abandonó a los tres años, mi mamá murió cuando yo tenías seis años. La que llamo mamá ahora es mi tía (hermana de la madre). Mi abuela (materna) murió a mis quince años. Mi padre nos dejó a mi madre y a mí a los tres años, lo vi en forma irregular cada uno o dos años. Aparecía y desaparecía cuando quería. Él es alcohólico, violento. No lo quiero ver yo ahora. Mamá falleció por una infección quirúrgica a partir de una operación de ovario. Quedé a cargo de mis abuelos maternos. La familia de mi papá me llevaban de tanto en tanto, sentía que arrancaban a la fuerza. La misma sensación de ahora cuando Ricardo me arranca de mi casa.
(Disociación Instrumental: La psicóloga siente pena por la historia de pérdidas y abandonos. Por otro lado piensa que confluyen en el relato dos datos: el sentimiento de que la familia paterna al llevarla a ver al padre la arrancaba de la casa de sus abuelos y la sensación de que el marido la arranca de la casa. Por otro parte la entrevistadora intenta "clarificar" que significa para la paciente arrancar ya que este tema no queda claro).

E: ¿A qué se refiere Marina, cuando dice que sentía que la familia la arrancaba a la fuerza?
M: Yo no quería ir a la casa de mis abuelos paternos porque los conocía poco y había

muchas peleas ahí también...
E: Me dice también que Ricardo la arranca de su casa. ¿Cómo es eso?
M: Porque a él le gusta mucho salir con parejas, a cenar, al cine y yo me siento que me obliga porque a mí no me gusta, porque delante de sus amigos él me desvaloriza.

(En esta otra parte de la entrevista la psicóloga piensa que es importante comenzar a preguntar acerca de la familia de origen e intentar que la paciente mencione sus sentimientos acerca de sí misma).

E: ¿Cómo era su mamá?
M: La quise como nunca a nadie en la vida. Muy accesible, buenos modos, pero muy recta. Era muy bonita. Yo me parezco mucho a ella. Después que ella falleció mi tía ocupó el lugar de figura materna pero como era enferma de los nervios me maltrataba mucho. Tenía accesos de ira y se desquitaba conmigo. A pesar de excelente rendimiento escolar y de que era muy dócil, cobraba dos veces por semana en forma fija. Los demás no se metían sino cobraban también. A mí abuelo le dolía pero nadie se metía, nadie puso un límite, nadie se animó. Vengo de una familia de infelices. Mi bisabuela, casada con un borracho que la mataba a golpes. Mi abuela casada con un tipo, pero depresivo, difícil. Mi mamá se metió con un turro que le metió los cuernos siempre. Mi tía, con un tipo que no la acompañaba, depresivo y yo...
Mi mamá (tía) a veces me dice que corte con la cadena de infelicidad y otras veces se identifica con Roberto y lo justifica. Desde hace un tiempo mejoró nuestra relación (con la tía).
E: ¿Cómo es eso?
M: Porque no permito más que me maneje a través de sus gritos. Ya no le tengo miedo a sus ataques de locura. Creo que fui madurando, creciendo. Me siento siempre en deuda con ellos. Siempre traté de devolverles con creces, hasta que me casé les dí todo mi sueldo. Como me siento siempre en falta con ellos sigo haciendo lo que ellos quieren. Quisiera sentirme dueña de mi vida realmente y no tener que darle explicaciones a nadie.
(Disociación Instrumental: La entrevistadora empatiza con el sufrimiento de la paciente y por otro lado piensa que va desplegándose en la infancia de la entrevistada el mismo tipo de vínculo que luego repitió con su marido hasta que la mirada de los otros hace tres años la hizo darse cuenta que puede establecer relaciones más saludables para sí misma y comienza a tomar en cuenta nuevos aspectos valiosos de sí. Finalmente, surge el motivo de consulta: la búsqueda de la independencia y de la integración de su identidad.

En forma general, en relación a la disociación instrumental, la entrevistadora puede correr el riesgo de identificarse con el sufrimiento de la paciente, que es una mujer como ella, al punto de tenerle bronca al marido y a la familia y en tal caso podría pensar que todo lo malo y lo bueno viene de afuera, manteniendo la misma visión que aquella y responsabilizando al medio por lo que pasa.
Si esto fuese así sería un indicador de que la psicóloga no ha podido disociarse instrumentalmente. Poder hacer una buena disociación instrumental significa registrar la pena (sintiendo con ella), pero también desidentificándose de lo que la paciente piensa y siente. Esto significa que el psicólogo pueda mantener su pensamiento y sentimientos lo suficientemente libres e independientes como para poder captar aquellos de los que la sujeto no tiene registro. En este caso particular esto significa advertir la

propia dificultad de la paciente en advertir aspectos valiosos y desvalorizados de sí por sí misma, así como su dificultad en registrar la propia agresión y a su vez el manejo del poder que también ella ejerce sobre su marido).

Observables:

1- Contenido temático de lo que relata

Sometido – sometedor: manejo del poder. Todo lo malo y lo bueno proviene del afuera: mecanismo de proyección. Oscila entre impotencia y omnipotencia. Repetidas pérdias.

2- Estilo comunicacional: cómo dice lo que relata

Por un lado desarrolla temas de impactantes y conmovedores contenidos emocionales refiriéndose a los mismos sin la emoción concomitante (incongruencia entre lo que dice y cómo lo dice). Se podría pensar que ha puesto una gran distancia entre lo que dice y piensa y lo que siente.

3- Lenguaje pre-verbal: actitudes, gestos.

Se muestra rígida, como alejada emocionalmente de los temas que trata.

Confrontaciones:

1era. Confrontación

Contradicción:

"...cuando yo trato de imponer mi gusto / siempre fui bastante sumisa".

Objetivo de la confrontación:

Intentar hacer consciente a la paciente del tipo de vínculo sometedor-sometido que tiende a establecer con los otros. Evaluar si aspira a un cambio de vínculo que sea más simétrico o si por el contrario quiere reproducir el mismo vínculo asimétrico pero invirtiendo los papeles.

Técnica:

E: En un momento dado usted dijo que fue siempre muy sumisa y también dijo que trata de imponer su gusto. ¿Cómo relaciona esto de imponer su gusto con el ser sumisa?
M: Para no hacer siempre lo que él quiere yo tengo que conseguir que él haga lo que yo quiero... a veces.

Hipótesis que se genera a partir de la respuesta:

Desea reproducir el vínculo colocándose ella en el lugar del poder y tiene poca conciencia de este deseo.

2da. Confrontación

Contradicción:

Cucaracha / mujer maravilla: impotencia / omnipotencia = extremos de la identidad.

Objetivo de la confrontación:

Se apunta a ver qué grado de conciencia tiene acerca de que su autoestima depende en gran medida del afuera y a evaluar la fragilidad o fortaleza del su identidad.

Técnica:

E: Marina, usted me dijo que con su marido se sentía como una cucaracha y que, en el trabajo se transforma en la mujer maravilla. ¿Cómo se explica esto?
M: Porque para mi marido yo no sirvo para nada, no sé hacer nada y en cambio en el trabajo me valoran y me dicen que hago bien las cosas.

Hipótesis que se genera a partir de la respuesta:

No tiene una medida propia subjetiva de su valor, sino que su autoestima depende de la valoración de los otros y oscila según es vista por los demás. Se evidencia una identidad frágil.

3era. Confrontación

Imponer su gusto / no tenemos hijos por mi propia decisión.

Objetivo de la confrontación:

Se trata de llamar la atención de la paciente hacia dos temas que ella no relaciona y que a la entrevistadora le parece que sí están relacionados, intentando descubrir qué grado de conciencia tiene de que decidir no tener hijos es una manera de imponerse sobre la voluntad de su marido y, en este sentido, ejerce el poder.

Técnica:

E: Nuevamente me voy a referir a lo que usted comentó que cuando trata de imponer su gusto se arma y también me dijo que no tienen hijos por su propia decisión: ¿usted encuentra alguna relación entre estas dos cosas?
M: Bueno, ahora que usted me lo pregunta a mí me parece que esa es una forma que tengo yo de imponerme y hasta de darle bronca porque, en realidad, él quiere tener chicos.

Hipótesis que se genera a partir de la respuesta:

Parece poder relacionar los dos hechos advirtiéndose que puede lograr cierto grado de insight sobre su participación en la lucha por el poder y también sobre su propia agresión, lo cual es positivo como pronóstico.

Entrevista III
Ejemplificación del Encuadre e Interpretación de la Entrevista Estructural

Graciela Celener
Adela Jordá

La siguiente viñeta de entrevista tiene dos objetivos:

1- Ejemplificar el aspecto técnico del comienzo de la entrevista: Presentación, Pedidos de datos de filiación, Aclaración acerca de las características del proceso psicodiagnóstico (encuadre).
2- Ejemplificar la interpretación de la entrevista de acuerdo a 5 de los 7 ejes diagnósticos.

Ejes Diagnósticos y Observables:

1. *Defensa prevalente(Eje II) - Represión*
2. *Conservación de la Realidad (Eje VI)*
3. *Tipo de conflicto (Eje VII): Conflicto intrapsíquico*
4. *Defensas propias del cuadro (Eje III): Represión secundaria y conversión*
5. *Puntos de fijación (Eje IV): Fijación fálica*

Eliana concurre sola a la entrevista. Es una mujer atractiva, desenvuelta, con gran expresividad, tanto física como verbal.

Entrevistadora (E): Buenos días, Eliana, mucho gusto, yo soy la Lic. xx, pase por favor, por aquí, tome asiento., póngase cómoda.
Paciente (P): ¿Muchas gracias, puedo dejar aquí la cartera y el paraguas?
E: Sí, está muy bien ahí.
Bueno, Eliana, después de que usted me llamara por teléfono me comuniqué con el Dr. Fernández, tal como le había anticipado que iba a hacer, ya que Ud. me dijo que el Dr. Fernández la había derivado para que hiciera un psicodiagnóstico conmigo.
Él me dijo cuál es el interés que tiene para que haga este psicodiagnóstico, el por qué usted consultó con él, pero a mí me gustaría que aquí habláramos sobre eso y usted me lo dijera con sus propias palabras.
Antes me gustaría preguntarle si ¿usted sabe lo que es un psicodiagnóstico?
P: Más o menos, tengo amigas que se hicieron, pero yo es la primera vez y le pedí expresamente al Dr. que fuera una mujer.
E: Bueno, Eliana, en esta charla que tuve con el Dr. Fernández él me explicó, así como se lo explicó a usted, que después de hacerle una revisación y estudios, él considera que no habría ninguna razón física que produzca los problemas por los que Ud. lo consultó. Por eso, es que él piensa y creo que se lo comunicó a usted también, que tal vez hayan factores emocionales por los que se producirían estos malestares. Debido a esto él quería que usted hiciera una consulta con un psicólogo para que le administre un psicodiagnóstico. El objetivo, es evaluar si existen factores emocionales que están contribuyendo a que usted tenga estos trastornos.Para eso, yo le pedì que viniera a esta entrevista en la que vamos a conversar sobre lo que a usted le pasa, sobre su vida y luego tendremos alrededor de tres entrevistas más en las que en algunas les voy a pedir que dibuje, en otras le voy a pedir que cuente algunas historias y en otras le voy a mostrar algunas imágenes y usted me dirá qué es lo que ve.

Al finalizar con estos encuentros, por un lado yo le voy a dar un informe escrito al Dr. Fernández acerca de cuáles son los aspectos emocionales que yo evalúo que pueden estar contribuyendo para que usted tenga trastornos y, por otro lado, alrededor de una semana después de terminar con nuestros encuentros, nos vamos a ver nuevamente y vamos a conversar usted y yo sobre cuáles pueden ser los motivos por los que usted está pasando por esta situación, que seguramente ahora me va a comentar. Le queda claro, Eliana, no sé si fui suficientemente clara.
P: Sí, me quedó claro, usted me va a decir ahora qué días voy a venir.
E: No Eliana, así como hicimos para esta reunión, si usted está de acuerdo y cuando termine ésta, vamos a fijar entre las dos el día y el horario para la próxima y así sucesivamente, de tal manera que podamos elegir horarios que nos convengan a las dos.
P: Bueno, me parece bien.
E: Muy bien, entonces como le dije hace un ratito, me gustaría que usted me cuente por qué consultó con el Dr. Fernández.
P: Bueno, yo fui a ver al Dr. Fernández, que usted ya sabe que es un ginecólogo muy reconocido porque..., me da un poco de vergüenza decírselo pero, bueno, cuando queremos tener relaciones con mi marido, no podemos... (silencio).

(Observables de Eje II: Defensa Prevalente: aceptación de la consigna y comprensión de la misma, ubicación temporoespacial del entrevistado, comprende dónde y en qué situación está. Observables de Eje IV punto de fijación: los sentimientos de vergüenza permitirían hipotetizar una fijación en la etapa fálica.)

E: ¿No pueden...?
P: Bueno, en realidad no podemos porque a mí me duele mucho, bueno a usted se lo puedo decir porque usted es una mujer, lo que pasa es que me arde y no podemos concretar, yo le tengo que decir a mi marido que pare y es un problema para nosotros. (silencio)

(Observables de Eje III: Defensas propias del cuadro :conversión?, cuando falla la represión secundaria, falla su capacidad de expresarse con símbolos verbales y, en este caso, se expresan sus fantasías mediante manifestaciones somáticas. Observables de Eje II: lenguaje con carácter social, comparte un habla, se expresa con inteligibilidad que otros pueden compartir, validación conceptual).

E: y ¿qué siente usted al tener que decirle que pare?
P: Yo me siento mal, en realidad por un lado me siento mal por él, se queda como frustrado y me dice que nunca podemos, que tenemos que encontrar una solución a esto, que él así no puede seguir... (silencio)
E: Eliana, usted me dijo que por un lado usted se siente mal y por otro, ¿cómo se siente?
P: Y, quiere que le diga la verdad, yo siento como una especie de alivio porque él me busca menos y así no tengo que pasar por ese momento, que es horrible y no tengo que sentir esos dolores.

(Observables de Eje I: Síntomas: vaginismo. Observables de Eje III: Defensas Propias del Cuadro: este material recurriría con la presunción de conversión ya que rechaza las relaciones sexuales a través de un síntoma físico, donde el síntoma expresa fantasías inconscientes).

E: ¿Y desde cuándo usted siente estos ardores al mantener relaciones sexuales?
P: y... desde antes de casarme, desde que empecé a tener relaciones sexuales con mi marido, que le aclaro que fue el único, porque con los otros novios que tuve, la ver-

dad yo nunca llegué a nada más que, como le dicen ahora los chicos, a transar que en mi época le decíamos franelear y no pasábamos de tocarnos y hasta ahí, no vaya a creer.

(Observables de Eje IV: Puntos de fijación: Complejo de Edipo positivo que se manifiesta a través de un alto nivel de simbolización de su esquema corporal con exclusión del acercamiento genital).

E: ¿Cómo se llama su marido?
P: Fernando
E: ¿Cuánto hace que usted comenzó a tener relaciones sexuales?
P: Hace cuatro años cuando tenía 26 años y después nos casamos cuando cumplí 27. Pero en aquel momento los dos pensamos que esto iba a pasar y como nos queríamos tanto y nos complementábamos tanto... pero bueno, no se dio y cada vez fue peor.
E: Entonces Eliana, si no entiendo mal, hace cuatro años que están ustedes con este problema. ¿Por qué decide consultar ahora o ya lo hizo otras veces?
P: No, no, es la primera vez y porque ahora me parece que, como están las cosas, me parece que Fernando me busca menos y yo no sé si, él trabaja en una oficina y a mí me parece que le puede gustar alguien de la oficina porque como me busca menos y por otro lado veo que se queda más tiempo en la oficina, yo tengo miedo que él me deje.
E: Mientras usted no sospechó que Fernando pudiese tener un interés en otra mujer, ¿qué le pasaba a usted con estas molestias?
P: Yo no sé si a muchas mujeres les pasará lo mismo pero no poder tener relaciones sexuales no es algo que para mí tenga prioridad en una relación, pero uno lee tanto en las revistas y cuando hablo con mis amigas que parece que es tan importante llegar al orgasmo, que empecé a sentir que por ahí yo como mujer no era completa, pero por otro lado, si puedo no tenerlas para mí es mejor, por lo que ya le dije antes. Porque esto a mí no me impidió tener novios, hubieron muchos hombres que gustaron de mí, antes de Fernando y después de mi marido, yo voy por la calle y a mí me miran. En el trabajo, yo me doy cuenta que algunos compañeros míos me buscan y no precisamente como compañeros, pero yo hasta ahí porque estoy casada. Yo soy muy de conversar, voy arreglada, me dicen que soy simpática... pero no por eso yo me estoy insinuando ni mucho menos.

(Observables de Eje IV: Punto de fijación: por un lado parece confirmarse la hipótesis ya formulada de poseer una capacidad de expresión global que integra pensamiento, acción y sentimiento, con excepción del área genital. Se advierten componentes positivos del Complejo de Edipo tales como exhibicionismo, deseos de seducción, interés por atraer causando impacto estético. En el contenido del relato se refiere a situaciones triangulares en las que se remite siempre a un tercero, que parecen ser aquellas que la impulsan a consultar por su síntoma, para poder mantener a su pareja a su lado. Durante cuatro años no consultó hasta que no surgió esta fantasía de relación triangular. Posiblemente en ese lapso no se sintió movilizada a modificar su situación debido a que no había temor a la pérdida del objeto y se mantuvo en una situación en la que mantener la exclusión genital en las relaciones interpersonales no le causaba mayores problemas sino beneficios secundarios, tales como no mantener relaciones sexuales dolorosas y no enfrentarse con su problemática edípica. Observables de Eje III: Defensas propias del cuadro: Represión: parece que padece de una "ceguera" acerca de los efectos que sus acciones pueden tener sobre los demás).

Yo le voy a decir la verdad, yo... esa química que dicen mis amigas, esa sensación de atracción por un hombre, la verdad yo no la siento ni por Fernando ni por ningún otro hombre pero... yo, ¿sabe cuándo siento eso? después de ver una película me quedo pensando en el actor, si me gusta claro y entonces ahí yo imagino que el personaje femenino soy yo, las películas románticas, ¿no? y ahí siento que me gustaría vivir una situación así.

(Observables de Eje II: Defensa Prevalente: capacidad de separar los dominios de la realidad versus de la fantasía como universos de discurso o sets diferentes, capacidad de permanecer en un mismo set. Observables de Eje IV y V: Punto de fijación predominante y Regresión: Regresión, introversión de la libido: puede vivir el deseo sexual en el plano de la fantasía, pero no en la realidad, o sea que, se satisface con sus objetos internos,fantaseados).

E: Eliana, ¿cómo está compuesta su familia de origen?
P: Tengo mi papá, mi mamá y una hermana menor.
E: Hábleme de cada uno de los integrantes de su familia.
P: Bueno, mi papá siempre... ¿usted quiere que le diga cómo es, de qué trabaja...?
E: Lo que usted quiera.
P: Bueno mi papá tiene 62 años y es Contador, tiene un Estudio Contable, mi mamá tiene 60 años y es ama de casa, nunca le interesó trabajar y mi hermana Lucía, tiene 27 años y está por tener un hijo, está de dos meses. Mis padres están contentísimos con el embarazo de mi hermana, están deseando tener el primer nieto y toda la familia está pendiente de esto. Yo también, mi primer sobrino, me entusiasma mucho ser tía y yo que no puedo, por lo que ya le conté. Mi hermana siempre se adelantó a mí en todo y eso que es la menor. Tuvo novios antes que yo, se casó antes que yo y ahora va a tener un hijo. Trabaja con mi papá en el estudio contable, siempre ellos tuvieron afinidad de intereses con mi papá, que a mí me parece bárbaro si a los dos le gusta lo mismo, a mí me gustó otra cosa, yo estudié Traductorado de Inglés y no tuve tanta facilidad para conseguir trabajo como mi hermana, yo me tuve que arreglar sola, en cambio ella tenía el Estudio Contable de mi papá a su disposición, pero bueno, está bien. Ahora están todos pensando en la cunita, la ropita, el nombre, en qué sexo tendrá porque todavía no saben.

(Observables de Eje IV: Puntos de fijación: vuelven a aparecer situaciones triangulares históricas en el relato como expresión de la vivencia del Complejo de Edipo Positivo, relata predominantemente situaciones en que triangulariza las relaciones. Observabes de Eje II: Defensa Prevalente; Eje VI: Punto de fijación; Eje VII: Conflicto Intrapsíquico / Conflicto con la Realidad: hasta aquí se advierte que el pensamiento se rige por la ley de ausencia de contradicción, que los objetos singulares están subordinados al concepto general, que desarrolla conceptos de clase y piensa en categorías, que el lenguaje es inteligible, validado conceptualmente, que las asociaciones entre conceptos se realizan a través de nexos lógicos, que hay oraciones completas con sentencias lógicas. Conservación de la Realidad: también hasta aquí se advierte que reconoce la situación de diagnóstico, comprende su significado, concurre sola debido a su orientación temporoespacial y a su sentido de realidad, respeta el encuadre, hay un reconocimiento del presente, pasado y futuro, de lo que es externo a ella y de lo que es interno).

E: ¿Y usted también piensa en eso?
P: No, a mí me parece demasiado apurado, antes de los tres meses, vió que dicen que

no hay que comprar nada antes de saber si el embarazo va a seguir o no, que sé yo, son cosas que se dicen, yo en ese sentido no soy tan apresurada, así que ni pienso en eso.

(Observables de Eje IV: Punto de fijación: de la etapa fálica se pueden percibir en forma latente algunos componentes negativos del Complejo de Edipo tales como la envidia, los celos y la agresión dirigidas hacia el rival del mismo sexo).

E: Eliana, qué recuerda de su infancia?
P: Muchas cosas no me acuerdo, que las tengo borradas, como una nebulosa.

(Observables de Eje III: Defensas propias del cuadro: Lagunas o inhibiciones que pueden estar poniendo de manifiesto el mecanismo de Represión secundaria).

Así que mucho de mi infancia yo no le puedo contar, bueno, yo fui la primera hija y también la primera sobrina y la primera nieta y venían mis tíos y siempre me traían juguetes y después nació mi hermana y claro, a mí me cuentan que me dio un poco de celos, pero claro, esto es normal entre los chicos. Mi mamá me cuenta que varias veces me tuvo que pegar un grito porque le quería poner los dedos en los ojos a mi hermana, cosa de chicos.
Después cuando ella creció la pusieron en la misma escuela que yo iba y ella fue siempre muy alegre y estudiosa y las maestras la querían mucho, a mí también, pero yo era un poco más contestadora. Ahora que me acuerdo, me contó mi mamá que en tercero o cuarto grado yo empecé a tener afonías y me llevaron al médico que dijo que no tenía nada, después me dolía la cabeza, a veces vomitaba, entonces me llevaron al oculista, al clínico, al neurólogo pero no, no tenía nada malo. Dijeron que ya se me iba a pasar.

(Observables de Eje IV: Punto de fijación predominante: aparecen afectos negativos del complejo edípico: celos, envidia y agresión hacia el rival del mismo sexo. Observables de Eje III: Defensas propias del cuadro: aparece históricamente sintomatología que podría pensarse como expresión de fantasías convertidas en el cuerpo, o sea, síntomas conversivos durante su niñez, en vez de la manifestación consciente de los celos, la envidia y la agresión. Por otro lado, lagunas, olvidos de estas situaciones ya que le han sido relatadas y no es que las recuerde, como expresión de la represión secundaria).

E: ¿Cómo vivió usted el hecho que su hermana fuera a la misma escuela?
P: Y no sé, la verdad, que no me acuerdo, no creo que haya sentido nada en especial.

(Observables de Eje III: Defensas propias del cuadro: Lagunas, olvidos, expresión de Represión Secundaria).

E: Bueno, Eliana, ¿quisiera agregar algo más, algo que yo no le haya preguntado o que usted espontáneamente no me haya dicho?
P: no, no, creo que está todo, si usted me quiere preguntar algo, encantada.
E: No, Eliana, por ahora no, en todo caso cuando tengamos nuestra próxima entrevista si considero que me falta alguna información se la voy a pedir.
¿Qué le parece si combinamos el día y el horario de la próxima entrevista? ¿Le parece bien el miércoles a las 18 hs.?
P: Sí, porque ya salí del trabajo y puedo llegar sin problemas.
E: Bueno, entonces nos vemos el miércoles. (Se la acompaña hasta la puerta).

(Observables de Eje VII: Conflicto Intrapsíquico / conflicto con la Realidad: a través de los dichos de la paciente se advierte que el conflicto es predominantemente intrapsíquico entre instancias. El Ello con sus pulsiones agresivas y amorosas y el Yo con sus defensas ya señaladas. En el único punto que aparece un desconocimiento de la realidad es aquel que atañe a la genitalidad, que se evidencia a través del observable de pensar en poder mantener su pareja sexual sin entablar relaciones sexuales, estableciendo con ella una relación fraternal).

Sintetizando:

A nivel de hipótesis a ser confirmadas por el material aportado por las técnicas proyectivas se efectúan las siguientes inferencias a partir del análisis de la entrevista:la sintomatología parece ser conversiva; la defensa prevalente es la represión; surgen como defensas propias del cuadro la conversión y la represión secundaria; el punto de fijación predominante es el fálico; la regresión consiste en la introversión de la libido a los objetos de la fantasía; conserva la realidad; el conflicto es intrapsíquico. En función de lo dicho, se puede efectuar un diagnóstico presuntivo de neurosis histérica.

Bibliografía

Aberastury, A. (1969) *"Teoría y Técnica del Psicoanálisis de Niños"*.Bs. As. Paidós.

Bleger, José (1971) *"Temas en Psicología"*. Bs. As. Nueva Visión.

Celener,G.; Bruzzoni M. (1990) *"La Entrevista a Padres"*. Bs. As. Ficha de Cátedra. Dpto. de Publicaciones de la Facultad de Psicología U.B.A.

Celener, G. y otros (2002) *"Técnicas Proyectivas. Actualización e Interpretación en los Ambitos Clínico, Laboral y Forense"*. Tomo I. Bs. As. Lugar Editorial.

Celener, G; Tomsig, M. E. (1990) *"El Psicólogo y su Inserción en el Ambito Clínico, Laboral y Forense"*. Bs. As. Ficha de Cátedra. Depto. de Publicaciones de la Facultad de Psicología. UBA.

Frank deVerthelyi, R.; Braude, M.; Celener, G.; Sandleris, S.; Veccia, T.; (1987).*"Elaboración de Hipótesis en la Interpretación de la Entrevista Psicodiagnóstica"*. Bs. As. Ficha de Depto. de Publicaciones de la Facultad de Psicología. U.B.A.

García Arzeno, M. E; (1999) *"Nuevas Aportaciones al Psicodiagnóstico Clínico"*. Bs. As. Argentina. Nueva Visión.

Kernberg, O.; (1998) *"Trastornos Graves de la Personalidad"*. México. Manual Moderno.

Lunazzi de Jubany, H.; (1992) *"Lectura del Psicodiagnóstico"*. Bs. As. Editorial de Belgrano.

Ocampo, M.L.; García Arzeno M.E. y colaboradores (1974). *"Las Técnicas Proyectivas y el Proceso Psicodiagnóstico"*. Bs. As. Nueva Visión.

Rolla, E. H. (1981) *"La Entrevista en Psiquiatría. Psicoanálisis y Psicodiagnóstico"*. Bs. As. Galerna.

Sendín, María Concepción (2000) *"Diagnóstico Psicológico"*. Madrid, España. Psimática.

Sullivan, H. S.(1954) *"The Psychiatric Intervieu"*. Nueva York. Norton.

CAPÍTULO 2

Entrevista de Devolución

Nora Rosenfeld
Haydeé Avrutín
Adela Jordá

Los psicólogos que trabajan con psicodiagnóstico, coinciden en que la última etapa de un proceso diagnóstico está constituida por una entrevista de devolución de información al consultante.

Esta comunicación se realiza verbalmente en forma de diálogo con el entrevistado. Si se trata de un menor se hará primero con los padres y en un segundo momento con el niño o bien con el grupo familiar si se considerase necesario.

M. Ocampo, M. Arzeno (1987) definen la devolución como "La comunicación verbal discriminada y dosificada que el psicólogo hace al paciente, a sus padres y al grupo familiar de los resultados obtenidos".

Discriminada porque debe apuntar a lo particular de un caso singular, evitando generalizaciones que dificulten la comprensión; dosificada para no abrumar al entrevistado con un exceso de información que no logrará asimilar y que puede tener como efecto no buscado el incremento del monto de ansiedad y que como consecuencia el paciente se niegue a continuar con la entrevista o rechace las indicaciones que el psicólogo considere necesarias: terapia individual, orientación familiar, etc.

Dos aspectos importantes a tener en cuenta están relacionados con cómo y cuánto devolver dado que ésto marcará la estrategia a seguir. Al respecto existen diversas opiniones:

H. Etchegoyen (1997) dice "[...] algunos, y yo entre ellos prefieren ser parcos en sus razones porque piensan que una información muy detallada se presta más a ser mal entendida y facilita la racionalización." "[...]yo pienso que la devolución no debe ir más allá del objetivo básico de la tarea realizada, esto es, aconsejar al entrevistado el tratamiento más conveniente, la indicación con sus fundamentos siempre muy suscintos".

Jamil Abuchaem (1985), dice: "[...] lo más frecuente es que sea un diálogo durante el cual explicito mis opiniones sobre el funcionamiento y la dinámica de su personalidad, tanto lo que se refiere a su parte sana, como a aquella que está relacionada con su parte enferma".

A pesar de las diferencias, los autores mencionados, coinciden en que la información debe ser dada en forma clara, tratando de brindar una descripción integrada del entrevistado y de lo que le pasa, a partir de las hipótesis que se construyen a lo largo del psicodiagnóstico. Estas hipótesis que se construyen a partir de la pre-entrevista, se van confirmando o disconfirmando por la evaluación de las recurrencias y convergencias que surgen a partir del material verbal, gestual, gráfico, etc. en el proceso de integración de las interpretaciones Es importante no tomar la devolución como un fin en sí mismo, sino como una parte de todo el proceso psicodiagnóstico.

En la primera entrevista, el psicólogo informa acerca de los pasos a seguir, incluyendo la explicitación de que en la última entrevista se brindará la información obtenida, que es el objetivo básico de la devolución de acuerdo con lo que plantean Ocampo y Arzeno (1987).

La comunicación de la información obtenida es compartida entre el entrevistador

y el o los entrevistados, de manera tal que la aceptación o rechazo de la información que se brinda hará que el psicólogo vaya adecuando la forma y el contenido de la devolución de acuerdo a la reacción de aquellos. Es por esto que la información brindada no puede ser totalmente planificada previamente por el entrevistador. Este debe tener la suficiente habilidad y flexibilidad como para advertir en este encuentro la capacidad o ausencia de insight que evidencia el entrevistado, con la finalidad de respetar su tiempo interno para facilitar su posibilidad de asimilar este tipo de información.

Cuando, por ejemplo, frente a una explicación del psicólogo, el entrevistado dice: "eso no me parece"o "yo no lo veo así", esta respuesta puede reflejar ya sea la falta de insight, o una falla en el timing del psicólogo, o una equivocación del mismo en cuanto a la selección de la información que está devolviendo. Tal tipo de respuesta del entrevistado pone de manifiesto que la información que se le suministra está muy alejada de su conciencia.

En cambio es muy distinto el caso en que frente a los comentarios del psicólogo, el sujeto comienza a establecer nuevas asociaciones, aportar nuevas ideas o bien recuerdos que le surgen. Este tipo de respuesta indica que la intervención fue realizada en el timing adecuado.

Es posible que la devolución se realice en más de un encuentro, dos tal vez, a los fines de posibilitar una adecuada comprensión y elaboración del contenido.

Objetivos de la Devolución

Tal como señalan Ocampo y Arzeno la devolución es importante tanto para el entrevistado como para el entrevistador.

1- Si se entiende que el entrevistado transfiere al entrevistador aspectos valorados, rechazados, fantasías y relaciones vinculares, reintegrarlos a través de esta comunicación verbal permitirá una buena separación entre ambos, preservando la salud mental del entrevistador y favoreciendo al entrevistado, quien podrá reestablecer una imagen interna más integrada luego de haber brindado tanta información sobre sí mismo respondiendo a los distintos tests.

2- Otro objetivo es incrementar la información que el entrevistado tiene acerca de sí mismo a partir de hacer consciente aquello que hasta el momento permaneció preconsciente y que pudo ser proyectado a través de los estímulos propuestos por el entrevistador. El psicólogo también aumenta la información que posee sobre el consultante, a través de nuevos observables que surgen en esta entrevista, los cuales le permiten inferir la aceptación o el rechazo de la información que se le brinda.

Indicarían rechazo frases como: ...no entiendo; ...yo no soy así; ...usted no me entiende. Otra manera de manifestar el rechazo estaría expresada en una aceptación pasiva de la información: ...es así como usted dice.

También hay indicadores no verbales, por ejemplo llegar tarde; temblor en las manos ante un comentario; etc.

Indicarían aceptación de la información situaciones tales como la aparición de nuevas asociaciones (...ah sí, me acuerdo de cuando cambié de trabajo la vez anterior); de nuevos puntos de vista (...ahora que usted lo dice se me ocurre que siempre actúo enojándome).

María Concepción Sendín, en su libro "Diagnóstico Psicológico" (2000), resume los objetivos de la entrevista final de la siguiente manera:

1. *Sintetizar e integrar elementos del funcionamiento psicológico, que el sujeto percibe habitualmente como dispersos.*
2. *Clarificar aspectos descriptivos y en su caso, etio-patogénicos, de los trastornos que originaron la consulta.*
3. *Orientar y aportar posibles vías de solución a los problemas planteados, a través de una planificación de la intervención.*
4. *"Cerrar" el proceso evaluativo, dándole un sentido propio, tras haber cubierto los objetivos iniciales.*
5. *Registrar las reacciones de los destinatarios ante los aportes de información, su actitud y grado de tolerancia a los datos potencialmente ansiógenos.*
6. *Comparar la dinámica interpersonal de esta última entrevista, con la que tuvo lugar en entrevistas anteriores, observar sus cambios y el sentido de los mismos.*
7. *Recopilar informaciones con valor pronóstico.*

La citada autora considera que una entrevista de devolución no será efectiva si no cumple con todos estos objetivos y no descarta la posibilidad de que sean necesarias más de una entrevista si los objetivos básicos no se han cubierto en una sola y/o si el sujeto o su familia necesitan más tiempo para elaborar la información aportada.

Técnica de Devolución

A adultos:

Como ya se dijo la devolución es una comunicación verbal que se establece entre el entrevistador y el o los entrevistados. Es importante que la misma se realice en un lenguaje claro y sencillo, en el lenguaje del paciente, evitando terminología demasiado técnica o propia de la jerga psicológica. Debe ser acorde al nivel intelectual de quien lo recibe.

El psicólogo traduce en palabras comprensibles algunas de las hipótesis que ha construido a partir de las respuestas del sujeto a las técnicas que se le administraron y las comparte con el mismo posibilitándole reconocerlas como propias.

Es recomendable comenzar la entrevista preguntándole si en el lapso de tiempo que transcurrió a partir de la última entrevista de administración de técnicas se le ocurrió algo nuevo que desee comentar. Esto permitirá que el paciente sienta que está siendo incluido y que el psicólogo reorganice la devolución tomando los comentarios que van surgiendo.

En general, el psicólogo arma un esquema lo suficientemente elástico a fin de que a partir de la comunicación de ida y vuelta con el consultante, se vaya modelando el ritmo de la devolución.

A fin de evitar bloqueos y resistencias, es recomendable comenzar por los aspectos más exitosos y maduros, es decir los menos ansiógenos para el entrevistado. Un ejemplo de ello puede ser: destacar la actitud de colaboración y participación a lo largo del psicodiagnóstico; desarrollar las áreas más exitosas (laboral, afectiva, estudios). Una vez realizada esta parte, se puede continuar con los contenidos que han sido evaluados como los más ansiógenos para el sujeto, ya que están ligados con sus aspectos patológicos, por ejemplo: dificultad para establecer vínculos afectivos estables, duraderos, etc.

Esta modalidad permitirá que la tarea resulte exitosa y evitará que la transmisión de la información sea vivenciada como una acusación o como una enseñanza a la cual debe someterse. Fundamentalmente facilitará la comprensión de sí mismo como una totalidad en la que posee aspectos desarrollados satisfactoriamente y otros más conflictivos.

Resulta apropiado que en un primer momento se mencionen aspectos relacionados con el motivo de consulta manifiesto, para luego referirse a aquellos que son más desconocidos para el sujeto.

Está contraindicado realizar interpretaciones en las que se comuniquen contenidos inconscientes ya que se trata de un proceso diagnóstico y no terapéutico.

Algunos autores consideran de utilidad para hacer más comprensible la devolución de información hacer referencia a algunos aspectos de la entrevista (expresiones textuales del sujeto) o de las respuestas a las técnicas administradas.

En el caso de la devolución a padres no es pertinente que se muestre lo realizado por el niño a fin de respetar de esta forma el secreto profesional. Pero sí se pueden utilizar algunos fragmentos de la entrevista inicial que se mantuvo con ellos o de la hora de juego familiar.

María Concepción Sendín, considera imprescindibles en esta entrevista final, las siguientes tareas:

1. Ir ajustando y dosificando empáticamente sus aportes, en función de las características específicas de cada caso.
2. Detenerse en aquellos aspectos que resulten especialmente problemáticos, explicitando dudas y favoreciendo la interacción.
3. Tolerar el desacuerdo del sujeto con algunas de sus afirmaciones y aclarar el sentido y grado de seguridad de lo que le está comunicando.
4. Dejar abierta la posibilidad de que sea el evaluado quien decida qué está dispuesto a escuchar.

El profesional debe estar preparado para captar cuáles son las posibilidades reales de sus interlocutores para asimilar y elaborar informaciones significativas.

En general quien realiza la devolución debe ser la persona que administró el psicodiagnóstico. En el caso de que el psicodiagnóstico hubiera sido solicitado por otro profesional que está a cargo del tratamiento psicológico del entrevistado, el psicólogo que lo administra informa al terapeuta derivante y es este último quien comunica los resultados a su paciente.

En otros casos, cuando el derivante atiende en el mismo lugar que el psicólogo que administró el psicodiagnóstico puede ocurrir que se realice una devolución conjunta (Por ejemplo: psicólogo y médico especialista que trabajan en el mismo servicio hospitalario u obra social). La entrevista de devolución también puede realizarse en conjunto con el profesional que está a cargo del tratamiento, cuando por razones terapéuticas ambos profesionales concuerden en que ésta es la forma adecuada.

A niños:

En el caso de que el psicodiagnóstico haya sido administrado a un niño o púber, se comenzará dando la devolución a los padres ya que son éstos quienes están a cargo de los mismos.

Es importante transmitir la información de tal manera que la misma alivie los sentimientos de impotencia y culpa que pueden haber generado en los padres la problemática del niño y sus sentimientos de no haber podido resolverla o su temor de haberla causado. Para ello se seguirán los mismos lineamientos que se desarrollaron para el caso de la devolución a adultos.

Sin embargo una característica propia de este encuentro se centra en posibilitar que los padres relacionen "el motivo de consulta manifiesto" con la funcionalidad y el significado que el mismo tiene para ese grupo familiar.

Se tomará como ejemplo el caso de un niño con enuresis nocturna.

Funcionalidad del síntoma para los padres: les permite evitar las conductas de intimidad propias de la pareja.

Significado para el niño: lograr la atención y el contacto nocturno con el miembro de la pareja que se hace cargo de la situación.

En el caso que la consulta no haya sido espontánea debido a que los padres no han percibido un problema en su hijo, sino que el mismo ha sido detectado por un tercero (maestro, médico, amigos o familiares) uno de los objetivos principales de la devolución será lograr que éstos hagan insight.

Cuando el psicólogo advierte que el niño designado como "problema" no padece realmente de un trastorno, sino que la problemática existe en otro miembro de la familia o en la dinámica familiar, uno de los objetivos de la devolución es puntualizar en quién o quienes debe centrarse el tratamiento.

Una vez realizada la devolución a los padres se efectúa la devolución al niño.

Las técnicas que se utilizan se adecuarán a la edad y características del niño. Si son pequeños, se emplearán fundamentalmente técnicas lúdicas.

En niños más grandes, se puede llevar a cabo la misma utilizando más el lenguaje verbal, adecuándolo a la edad y nivel de los mismos.

Ahora bien, tanto para la devolución a adultos como a niños es fundamental destacar que todo el material inconsciente que surge en un psicodiagnóstico, no debe ser transmitido al consultante. Esto se debe a que el mismo no podría ser tramitado por el sujeto debido a que para ello se requiere de un proceso de elaboración terapéutico. Si estos conocimientos fueran comunicados, sólo crearían racionalizaciones y/o sentimientos de ansiedad en el consultante que dificultarían la posibilidad de reconocer esos aspectos como propios.

María Concepción Sendin señala que la entrevista de comunicación de información diagnóstica permite, desde el punto de vista del evaluador, registrar nuevas informaciones, sobre todo pronósticas y, desde el punto de vista del evaluado, favorecer la integración de aspectos que el sujeto percibe habitualmente como inconexos, aumentar su comprensión de las dificultades que originaron la demanda y estimular su colaboración activa en la búsqueda de soluciones utilizando sus propios recursos o, si es necesario una ayuda más específica, en el proceso de intervención.

Para concluir, la devolución constituye la finalización del proceso psicodiagnóstico para el entrevistado, mientras que el informe escrito lo es para el derivante.

Ejemplo de Entrevista de Devolución de la Información

Nora Rosenfeld
Adela Jordá

Este tema se ejemplificará con la Entrevista de Devolución de Información realizada al sujeto al que se le administró la Primera Entrevista reseñada en el capítulo 1 de esta tercera parte del libro.

Cabe aclarar que la devolución que a continuación se transcribe se basó, exclusivamente, en la información obtenida en la entrevista inicial y no se incluyó en la misma los datos que se recogieron de la aplicación de las otras técnicas psicológicas que se le administraron durante el proceso psicodiagnóstico.

Se trató de estimular un diálogo con el paciente ya que el objetivo de la Entrevista de Devolución, como ya se dijo, no es una mera enunciación de información ante la que el entrevistado debe asumir un rol pasivo, sino que por el contrario, se espera establecer un intercambio a través del cual se vaya potenciando el nivel de insight de aquél.

También se planificó el esclarecimiento de situaciones que lo ayudasen a la toma de decisiones. Para ello era necesario que el paciente registrase lo que el psicólogo le expresara como algo cercano a sí mismo, información en la que se reconociese y sintiera como propia y no como una mera construcción del psicólogo, a la cual debería someterse por ser aquél un experto.

La entrevistadora tuvo como objetivo brindarle información acerca del sentido de los síntomas cardiológicos con los que Alberto llegó a la consulta; asi como sobre otras conclusiones a las que arribó acerca de los síntomas físicos, la irritabilidad, la relación con el padre, con el jefe y con la esposa, su aislamiento social y la evitación de situaciones perturbadoras que lo llevaban a perder el trabajo y a una restricción vital.

De la entrevista inicial, tomó para fundamentar sus hipótesis, algunos indicadores que serían relativamente comprensibles para él.

En la primera parte de la entrevista ella enfatiza los aspectos más adaptativos del paciente con el fin de reforzar su autoestima, tal como su capacidad para pedir ayuda, y predisponerlo para la escucha. Una vez conseguido esto, uno de los objetivos consistió en abordar las diferentes áreas de su vida como la laboral, social y de pareja.
Este proceso contribuiría a que su pedido de ayuda original se tranformase en un reconocimiento de la necesidad de un tratamiento psicoterapéutico.

A continuación se transcribirán algunos fragmentos de la Entrevista de Devolución considerados más relevantes para la comprensión de esta técnica.

(Alberto llega en el día y a la hora convenida y se lo nota inquieto. La psicóloga lo invita a pasar y a sentarse, lo que hace rápidamente).

Entrevistadora (E): ¿Qué tal, cómo está?
Paciente (P): Bien, bien.
E: ¿Estuvo pensando algo desde la última vez que nos vimos?
P: Bueno, estuve más o menos con algunas palpitaciones y muy preocupado por si me sale o no me sale la jubilación porque mientras tengo que seguir los trámites de licencia y no aguanto tener que ver la cara a mi jefe.

(Para focalizar al paciente en el objetivo que a él y a la entrevistadora los convocan, ésta realiza la siguiente intervención)
E: Alberto, nosotros habíamos quedado en reunirnos hoy para conversar sobre las conclusiones del psicodiagnóstico en el que estuvimos trabajando.
(Alberto se pone tenso y expectante).

P: Sí, sí, usted dirá cómo... cómo me encuentra.
E: Yo lo encuentro bastante tensionado, preocupado y toda esta tensión y preocupación se le manifiesta a través de estos dolores que siente en el pecho, las palpitaciones y fatiga. Me parece que es lógico que usted se preocupe por su salud, dados los antecedentes familiares que tiene, pero yo veo que, a diferencia de sus padres, usted está intentado cuidarse, se controla, no se deja estar y busca ayuda para superar sus dificultades.
(Aquí se procuró reforzar su autoestima.)

P: Sí, eso es cierto, porque yo no quiero que me pase lo mismo.
E: No sólo no quiere que le pase lo mismo que a su familia sino también me parece que ante estas molestias físicas usted siente miedo de que le ocurra lo mismo que a sus padres y que este temor probablemente aumente las sensaciones desagradables que tiene.
(Con la intervención subsiguiente, la entrevistadora pretende darle un sentido a sus síntomas).

P: Sí, yo me asusto mucho, pienso mucho en mis viejos y en mi hermano.
E: Lo que yo veo es que usted puede reaccionar ante estas molestias, como ya le sucedió cuando falleció su mamá, que fue una pérdida muy importante y en ese momento usted se deprimió y pudo pedir ayuda y de a poco salir adelante y hasta formar una pareja.
P: Sí, gracias a las pastillas y al Dr. que me atendió.

(Como el entrevistado deposita en las pastillas y en el médico la capacidad para aliviar sus problemas y no se hace cargo de sus propios recursos, la entrevistadora insiste.)
E: Las pastillas lo ayudaron, pero también usted tenía el deseo y la posibilidad de superar en alguna medida sus problemas, porque sino con las pastillas solas no hubiera sido suficiente. Pero, algo está ocurriendo ahora que usted comienza con estos síntomas físicos y la irritabilidad.
P: Sí, me volvió, igual no estoy tan mal como antes porque antes estuve internado y no quería salir, no quería moverme de la cama.

(La entrevistadora formula la siguiente pregunta para que el paciente comience a reflexionar sobre sí mismo y no solamente enuncie lo que le pasa)
E: ¿Y qué piensa usted Alberto que estaría pasando en estos momentos en su vida

para que le vuelvan los malestares?
P: ¿Qué me estaría pasando...? Mire, yo no sé, pero el otro día cuando me fui de acá me quedé pensando en lo mucho que me cuesta dormir, lo mal que me hace estar en el trabajo, que a la mañana cuando pienso que tengo que ir a trabajar y verle la cara al jefe no me levantaría y... tal vez eso, ¿no?
E: Pienso que esto que dice está muy relacionado con los malestares que siente, con la irritabilidad y pienso que cuando se encuentra en una situación que le es problemática, que le produce rabia, que le es difícil de tolerar, en lugar de decir lo que siente y lo que piensa, se lo calla y se siente físicamente mal, aparecen los dolores y ésta sería su manera de expresar la bronca, el miedo e incluso la tristeza.
(Alberto se queda pensando y asiente con la cabeza).

P: Es que yo me pongo tan mal, que ni sé qué decirle y enseguida me agarran las palpitaciones y entonces me quiero ir, no quiero saber más nada.
E: Bueno, justamente esto es lo que yo quiero hacerle notar, que en lugar de hablar se lo calla y le aparecen estos dolores, pero además ocurre otra cosa, que al irse, por ejemplo del trabajo, usted va dejando cosas, su trabajo, posibles relaciones sociales y se encierra en su casa, donde tampoco está bien porque termina peleándose con Inés. Usted termina perjudicándose en lo laboral, en lo económico, en lo social y en su vida matrimonial.
P: Lo que pasa es que yo no quiero hablar porque... lo que a mí me pasa es que yo tengo miedo de descontrolarme. Yo me conozco, ya me pasó cuando mi viejo se ponía agresivo, con mi mamá y yo la defendía.
(La entrevistadora realiza la siguiente intervención con la finalidad que el paciente se diese cuenta de la manera en que manejaba las emociones que el conflicto familiar le despertaba.)

E: "Y usted ¿se acuerda qué es lo que hacía en ese momento?"
A: ¿Cuando era chico...? Bueno, cuando era chico lloraba y le gritaba a mi papá y él me pegaba, pero cuando ya era muchacho prefería no meterme porque le tenía tanta bronca que me daba miedo de terminar mal.
E: ¿Y qué podría haber pasado?
P: Y... irnos a las manos con mi viejo, había momentos en que tenía ganas de matarlo.
(La expresión gestual del paciente es de mucha rabia).

(Con esta respuesta, la entrevistadora considera que el paciente ha podido relacionar y expresar por primera vez sentimientos agresivos y deseos de muerte respecto de su padre en el proceso psicodiagnóstico)
E: Entonces, por miedo a que su rabia lo llevara a matarlo, probablemente haya empezado a callar y así continuó, sobre todo cuando tenía problemas con personas que tenían poder sobre usted. Por ejemplo, su jefe, su hermano mayor del que se distanció sin poder decirle qué cosas le molestaban de la actitud de él con su mamá, por ejemplo que no se ocupó de ella; su jefe al que no le puede decir qué cosas le molestaban de él y entonces elige irse de su trabajo.
P: Bueno, pero cuando me vaya del trabajo esto se me va a pasar, no lo voy a ver más.

(Viendo que el paciente no registra como una dificultad también propia lo que se le dice en relación con el jefe, la entrevistadora decide continuar de la siguiente manera.)
E: Esto que venimos viendo que a usted le sucede, no tiene que ver solamente con su jefe, sino que es algo que se repite cada vez que usted se encuentra en situaciones

de marcado conflicto con alguien poderoso, como su papá, su jefe y entonces el día de mañana puede haber otra persona que ocupe ese lugar y ante la cual usted reaccione de la misma manera y con los mismos síntomas. La solución no está en irse de los lugares o evitar a la gente, sino en ver qué otros caminos puede seguir para no sentirse tan mal, sin limitar su vida a cambio. Por ejemplo, sus expectativas para los años venideros, viajar, se verían limitadas si ante cada obstáculo que se le presenta vuelven a aparecerle los dolores, la fatiga y la irritabilidad.
P: Sí....
(Silencio reflexivo)

E: ¿En qué piensa?
P: No, que me parece que sí, que tiene razón, que a veces me exalto por cualquier cosa y que yo me pongo mal.
E: Bueno, respecto de esto quisiera retomar un tema que vimos al comienzo y que es su temor a que le suceda lo mismo que a su familia, lo del derrame cerebral, el infarto y ese miedo está adentro suyo, no está en relación con que usted se quede o se vaya del trabajo.
(Ante la dificultad del paciente de relacionar los síntomas con dificultades emocionales propias, se interviene buscando otro camino que le permita hacer esta relación.)

P: *(Piensa)* Sí, tiene razón, ya me lo dijo el médico que yo en realidad no tengo nada al corazón y por eso me mandó con usted, son cosas que tienen que ver con mi manera de ser, y ¿qué tengo que hacer entonces?, porque sentirme mal, me siento mal.
(Para no satisfacer la demanda dependiente de Alberto, que constituye una de las características de su modalidad de vinculación, la entrevistadora en lugar de contestarle le formula una pregunta).

E: Bueno, y en base a todo lo que venimos hablando a usted ¿qué le parece que sería mejor?
P: Y, volver a las pastillas del todo no me sirvió.
E: Eso sólo le sirvió en su momento para salir del pozo en el que estaba, pero además de continuar con un control médico, creo que sería conveniente que continúe viniendo a la consulta psicológica conmigo o con algún otro psicólogo del Servicio para trabajar sobre estas dificultades emocionales que tiene. Usted ya dio un primer paso importante que es darse cuenta de las cosas que le pasan, que los malestares no son causados por problemas en su organismo y que es capaz de pedir ayuda. Esto, más la evaluación que le realicé, me indicaría que un tratamiento psicoterapéutico podría mejorar su calidad de vida.

P: *(Piensa...)* Bueno, está bien, ya que estuve viniendo y usted me conoce me gustaría seguir con usted.
E: Me parece bien, podríamos trabajar en conjunto con el médico y nosotros nos encontraríamos dos veces por semana (se acuerdan fechas y horarios) para trabajar sobre todo esto que a usted le pasa, si Ud. está de acuerdo....
P: Sí, sí, está bien.
E: Entonces solicite los turnos y nos vemos la próxima semana.
P: Muchas gracias, entonces hasta la semana que viene.
(Alberto se levanta, tiene la expresión más relajada y se va caminando más erguido de lo que entró).

Como se ha dicho anteriormente, el registro contratransferencial del profesional es un instrumento importantísimo que debe ser analizado como una variable más.

En lo que respecta a las reacciones contratransferenciales, la entrevistadora sintió, fundamentalmente, el deseo de proteger al paciente, de hacerlo sentir mejor y también se sintió molesta, cuando el paciente adjudicaba a los otros la responsabilidad por sus síntomas, expresión de la ambivalencia afectiva que Alberto le despertaba.

Para concluir, María Esther García Arzeno, dice: "la entrevista de devolución es el momento del psicodiagnóstico que pone de manifiesto, más que nunca, la experiencia clínica del profesional, el grado en que ha logrado analizar sus propios contenidos inconscientes y su historia personal, como también los conocimientos que posee sobre esta especialidad."

Bibliografía

Abuchaem, J. (1985) *"La interpretación en las etapas iniciales del tratamiento psicoanalítico"* Bs. As. Ediciones El Lugar.

Avila Espada A. y Rodríguez Sutil C. (1992) *"Evaluación en Psicología Clínica"* Vol. II. Madrid. España.

Etchegoyen, H. (1997) *"Los fundamentos de la técnica psicoanalítica".* Bs. As. Amorrortu.

Frank de Verthelyi, R. (1997) *"Temas en evaluación psicológica".* Bs. As. Lugar Editorial

García Arzeno, M.E. (1999) *"Nuevas aportaciones al psicodiagnóstico clínico"* Bs. As. Nueva Visión.

Lunazzi de Jubany, Helena (1992) *"Lectura del Psicodiagnóstico".* Bs. As. Editorial de Belgrano.

Ocampo, M.L.; García Arzeno, M. E. y col. (1974) *"Las técnicas proyectivas y el proceso psicodiagnóstico".* Bs. As. Ed. Nueva Visión.

Sendín, María Concepción *"Diagnóstico Psicológico"* (2000), Madrid, España. Psimática.

CAPÍTULO 3

El informe escrito

Nora Rosenfeld
Haydeé Avrutín

El informe escrito es una comunicación al derivante del conocimiento que el psicodiagnosticador ha alcanzado acerca del consultante a través de los datos obtenidos a partir de la conducta y modalidad del sujeto durante el proceso psicodiagnóstico, de la relación establecida entre éste y el entrevistador en dicho proceso, y de las respuestas que el sujeto dio frente a cada una de las técnicas a las que respondió.

A través del mismo se intenta despejar las dudas y/o preguntas del derivante, que motivaron el pedido del psicodiagnóstico. De tal forma se incrementa a través de su contenido, el conocimiento que tanto el entrevistador como el derivante tienen del paciente.

El informe constituye una síntesis de presunciones teórico - clínicas acerca de un caso singular. Se transmite en él la comprensión a la que el psicólogo ha arribado acerca del significado de los síntomas, de la etiología de los mismos, así como de la estructura psíquica del sujeto que consulta.

La síntesis efectuada en el informe, es el resultado de la elaboración que el psicólogo ha realizado a partir de las fuentes arriba mencionadas. Esta elaboración se refiere al trabajo de integración del material surgido de esas fuentes a través de la aplicación de los criterios de recurrencias y convergencias y de los niveles de inferencia para la elaboración de los datos, ya conceptualizado en el capítulo 2 de la Parte III de este libro.

En esta síntesis del conocimiento logrado acerca del sujeto, el psicólogo informa al derivante acerca de las inferencias en el segundo y tercer nivel que ha elaborado. Por lo tanto, todo lo que se informa, es en realidad una interpretación de la empiria, constructos teóricos que se efectúan en función de la teoría a la que adhiere el psicólogo y de su experiencia clínica. Desde la concepción teórica que se sustenta en este libro, se puede describir al sujeto en función de los enfoques estructural, dinámico y económico de la metapsicología freudiana, para arribar al diagnóstico estructural, clínico y al pronóstico.

Se debe tener en cuenta que el psicodiagnóstico implica un recorte en el aquí y ahora de la subjetividad de un individuo.

El informe puede considerarse como un instrumento de comunicación en el que se dan a conocer las conclusiones, el diagnóstico, el pronóstico y las recomendaciones acerca de las estrategias a seguir. En él, el psicólogo manifiesta más específicamente su rol de diagnosticador, al dar a conocer las hipótesis que ha confirmado, luego de haber analizado y relacionado los datos surgidos a través de este proceso, basándose en una compleja construcción de hipótesis y de inferencias que surgen del material obtenido.

El entrevistador debe desarrollar las hipótesis que surgen del análisis de los datos obtenidos aunque los mismos no se relacionen en forma directa con las preguntas efectuadas por el derivante. Debe incluir toda la información adicional que considere necesaria y pertinente porque puede ser que no se confirme la duda inicial que generó la derivación, pero que sí se observen rasgos o conductas que presuponen

una problemática diferente a la prevista, por ej.: un niño que fue derivado con una presunción de debilidad mental y al finalizar el psicodiagnóstico se infiere un bloqueo afectivo que está inhibiendo su posibilidad de aprendizaje.

Un informe es una comunicación escrita que, en el ámbito clínico puede ser solicitada por distintos derivantes: médicos, psicólogos, psicopedagogos, psicoanalistas, maestros, etc.

Un tipo de informe que ha cobrado auge en los últimos tiempos es el "informe generado por computadora", que realiza reportes de un sujeto sobre una o varias pruebas.

Tal como señala María Concepción Sendín, este tipo de informe no es tan individualizado ni puede integrar toda la información recopilada sobre un sujeto a lo largo del proceso psicodiagnóstico, sino sólo la de la prueba concreta para la que el programa es diseñado. Por lo tanto, no son equiparables a los informes finales realizados por el propio evaluador, es decir, no sustituyen el trabajo de elaboración de toda la información acumulada a lo largo del proceso diagnóstico.

Características y Organización del Informe

Un informe escrito debe ser:

1) Competente, al incorporar todas las características del sujeto que resultan significativas según el criterio del entrevistador.
2) Claro, al explicitar los conceptos con un lenguaje sencillo, directo, evitando los términos propios de la psicología y describiendo todo lo necesario para una mejor comprensión de lo que se quiere transmitir.
3) Consistente, al incluir inferencias ligadas entre sí, que se basan en las hipótesis confirmadas a partir de las recurrencias y convergencias establecidas entre la entrevista y las técnicas empleadas y la lectura del material a partir de los tres niveles de inferencia.

De acuerdo a quien haya solicitado el informe éste tendrá diferentes características en cuanto a su forma y lenguaje. Al respecto dice Klopfer (1975): "Los informes psicológicos deben ser escritos en un idioma comprensible que facilite la comunicación. Los psicólogos generalmente utilizan la jerga profesional, que puede tener significado para ellos pero carecer de valor para los demas."

Cuando la autora citada se refiere a la forma de organizar el informe psicológico, aconseja no informar los datos primarios, o sea las respuestas a los tests que son el resultado de una observación directa (denominados observables por los autores).

Es decir que, es importante en la elaboración de este escrito que todo lo que se informe esté en relación al segundo y tercer nivel de inferencia, es decir ordenar los datos obtenidos, buscar recurrencias y convergencias en el material y por último arribar a un máximo nivel de abstracción que está en estrecha relación con la teoría desde la cual trabaja el psicólogo. En este nivel (3°), se hará una clasificación nosológica y se distinguirá la patología latente de la manifiesta. Los descubrimientos psicológicos deben ser siempre integrados a otros datos antes de arribar a conclusiones o de formular recomendaciones, y no se debe olvidar hacer mención del motivo de consulta que fue causante de la derivación.

Existen diferentes modelos o maneras de confeccionar un informe psicológico, pero al hacerlo es importante tener presente lo que éste debe o no incluir.

El Informe debe incluir:

- Una descripción sencilla de las características que resultan más significativas de la modalidad intelectual y afectiva del sujeto, de las funciones exitosas y de aquellas cuyo desempeño es patológico, como así también de los conflictos principales.

- La descripción de las distintas modalidades de conducta que mantuvo el entrevistado durante el proceso de toma y cómo se expresaron; si hubo variaciones en esas conductas, y en que momentos o circunstancias se produjeron; por ej.: si su actitud fue colaboradora, si se mostró reticente a realizar alguna técnica en particular, y de qué manera se manifestó esa reticencia y el significado que esto adquiere en función de lo que como estímulo significa dicha técnica. Ejemplo: una niña derivada por la escuela por problemas de aprendizaje, al solicitarle que dibuje a "su familia haciendo algo", solicita ir al baño, dice que no sabe dibujar y finalmente termina dibujando la cara de un payaso[1]. El psicólogo formuló la hipótesis de la posible existencia de problemas familiares que impedían un buen desarrollo escolar ya que al solicitarle el dibujo de la familia aparece cierta incomodidad en la niña que hasta ese momento no se había observado.

- El tipo de vínculo que estableció el sujeto con el entrevistador durante esos encuentros; si su actitud fue de confianza o desconfianza (temores); si solicitó ayuda (dependencia – independencia); si pidió aprobación sobre lo realizado (seguridad – inseguridad), etc. Esta descripción, teniendo en cuenta los aspectos transferenciales y contratransferenciales, podrá ser esclarecedora de las modalidades vinculares del entrevistado.

- Los niveles de funcionamiento intelectual, emocional y cognitivo, integrados entre sí, ya que ningún aspecto está separado, desligado de otros, en un mismo sujeto.

- Categorías básicas, que le aporten riqueza, profundidad y utilidad: la descripción y la explicación, tratando de transmitir lo significativo del entrevistado, para que sea visualizado como un ser humano, y no como una máquina compuesta por distintas piezas que se encajan entre sí, semejante a un rompecabezas. Explicitando primero las hipótesis más evidentes, a partir de los observables sin mencionarlos, para pasar a lo menos evidente, que responde a inferencias de orden especulativo que varía según el marco teórico al que adhiere el psicólogo.

- Los conflictos que se relacionan con los niveles más conscientes y visibles de funcionamiento, para llegar a los menos conscientes y más centrales, en una modalidad graduada que va desde lo más manifiesto hacia lo latente, teniendo en cuenta que a partir de las respuestas dadas en el presente, se inferirán cuáles son los determinantes explicativos de la historia pasada. Basándose en la interacción de estos dos niveles, presente y pasado, el psicólogo puede elaborar las recomendaciones en relación al futuro en cuanto a pronóstico y sugerencias, como por ejemplo: la realización de una terapia individual, familiar, orientación psicológica, internación, etc.

El Informe no debe incluir:

- Los resultados obtenidos en cada uno de los tests administrados, ya que el derivante al cual se dirige, probablemente no los conoce, y no le aclaran nada sobre el paciente.

- Citas teóricas para explicitar o fundamentar las conclusiones, lo que lo haría semejante a una monografía y no a la descripción dinámica de una persona.

- Orientar exclusivamente hacia la problemática por la cual se consulta, porque resultará muy pobre, al perderse la riqueza de la información total obtenida.

- Información que vulnere la confidencialidad del entrevistado. No todo lo que se escucha y ve durante el proceso psicodiagnóstico puede comunicarse en el informe, éste debe apuntar a contestar las preguntas del derivante ampliando con aquello que enriquezca las respuestas y evitando incluir información que pueda perjudicar el futuro de la persona que consulta.

- Rótulos o estereotipos, que confundan al derivante, y que puedan inducir, posteriormente a que por ejemplo, se expulse a un niño de una escuela. Es importante al elaborar el informe tener en cuenta, por qué fue solicitado y quién va a recibirlo, para decidir qué informar y cómo hacerlo; estos aspectos varían si por ejemplo va dirigido a una Obra social para solicitar la aprobación de un tratamiento psicoterapéutico; a la Junta médica para que otorgue o prolongue una licencia; al Gabinete de una escuela para orientar las estrategias a implementar con un niño con dificultades de aprendizaje; a un psicoanalista que necesita un diagnóstico diferencial para definir la orientación de un tratamiento.

- Ser demasiado extenso, ya que se corre el riesgo de que se pierda el eje central de lo que es necesario comunicar; pero tampoco puede ser tan breve y sintético que excluya información de utilidad para quienes lo reciban.

Finalmente es importante tener en cuenta que el informe contiene información confidencial, por lo que constituye un testimonio que, en determinadas ocasiones, por ej.: Juicios penales o civiles, puede ser utilizado como documento legal para la toma de decisiones.

1. *Esto se corroboró luego cuando a lo largo del psicodiagnóstico se pudo comprobar una grave problemática familiar.*

Datos Relevantes para realizar un Informe en el Área Clínica

Fecha

Datos de filiación:

Apellido y nombre
Edad
Fecha de nacimiento
Nacionalidad
Estado civil
Conformación del grupo familiar, actual y de origen
Estudio y/o ocupación actual

Estos datos permitirán contextuar al entrevistado, al incluir características esenciales, y facilitarán la emergencia de hipótesis, al comparar por ejemplo, las actitudes esperables para su edad, nivel sociocultural, etc., con las efectivamente desarrolladas.

Motivo de consulta

En este punto se incluye el o los motivos manifiestos. Pero también las conductas o síntomas que se evidenciaron en el transcurso del proceso psicodiagnóstico y que se agregan al motivo que generó la derivación, por ejemplo: se deriva a una adolescente con dificultades vinculares tanto con la familia como con los pares, y se detectan indicadores de autoagresión (anorexia).

Pruebas administradas

Es un dato de utilidad para el derivante y para el entrevistador porque da una idea más acabada en relación al material a partir del cual se arribó a las conclusiones.

Características significativas del entrevistado

Modo de vestir
Modalidad de contacto
Modalidad de presentación
Datos más significativos de su historia

Estas características permiten que el entrevistador exprese sus impresiones sobre la persona que entrevistó, y compare las similitudes o diferencias con el relato del derivante.

Conducta mantenida durante el psicodiagnóstico

Realización de las pruebas
Relación con el entrevistador

Si comprende o no lo que se le solicita en las consignas, si hay diferencia de rendimiento en las distintas pruebas y en cuáles presenta (si aparece) mayor dificultad, disgusto, aumento de ansiedad.

En relación al tipo de vínculo: si hubo aceptación, sometimiento, rebeldía, descalificación. Esto unido al análisis de la transferencia y contratransferencia, permitirá fundamentar las características y tipo de modelo vincular del sujeto.

Recursos intelectuales:

Cómo los instrumenta.

Cociente intelectual (en caso de que sea solicitado).

Potencial intelectual, y cómo se evidencia en el desempeño actual. Esto permite relacionar este aspecto y su influencia con las demás áreas de su vida.

Recursos afectivos:

Tipo, grado y forma de manejo de las reacciones emocionales.

Relaciones interpersonales, modalidad vincular.

Sexualidad.

Se debe señalar si estos aspectos se adecuan o no a la edad, nivel madurativo y tipo de vínculos establecidos con la familia, amigos, compañeros de estudio y /o de trabajo y cuáles son las reacciones emocionales en las distintas circunstancias.

En relación a la sexualidad se recomienda incluir cuales son las identificaciones que predominan; como son las reacciones y conductas hacia su propio sexo y hacia el sexo opuesto; si hay conflictos en este área, si los reconoce o los niega; si hay actividad sexual o se manifiesta sublimadamente.

Conflictos

Klopfer en el texto ya mencionado, sugiere la necesidad de establecer claramente cuáles son los polos del conflicto; si es entre instancias psíquicas como por ejemplo: Yo – Superyó, o entre impulsos opuestos, por ejemplo: dependencia – independencia, o entre la expresión o inhibición de un mismo impulso como por ejemplo: el impulso agresivo – aspectos conciliatorios. De acuerdo a los ejes diagnósticos freudianos, se comunica las conclusiones acerca de si el conflicto se establece entre instancias psíquicas; o entre el aparato psíquico y la realidad, o, entre un yo escindido, una parte del cual reconoce la realidad, mientras que la otra la niega (castración).

También es importante describir qué tipo de ansiedades y defensas se establecieron; cómo y frente a qué circunstancias se manifiestan; qué aspectos de sí mismo el sujeto no reconoce como propios y se los adjudica a otros: padre, esposa, jefe, etc. Si las defensas implementadas son exitosas o, por el contrario rígidas y estereotipadas; de qué forma se manifiestan; si le permiten superar un momento conflictivo; o si su empleo constante empobrece otras áreas de funcionamiento yoico.

Diagnóstico

A modo descriptivo, resumiendo las dificultades que este sujeto presenta en su vivir cotidiano; cuales son sus potencialidades, o mecanismos que interfieren para que las mismas no se desarrollen plenamente o se hallen inhibidas. Según la profesión del derivante, y el motivo de derivación podrá incluirse o no un diagnóstico nosológico que implica una toma de posición por parte del psicólogo que realizó el psicodiagnóstico, ya que influirá en el mismo su marco teórico y su ideología o modalidad de abordaje.

Es importante incluir en este punto cuáles son las áreas exitosas, si las hay, a partir de las capacidades yoicas; en referencia al Criterio de Realidad, Juicio de Realidad, Manejo y Control de las Pulsiones, Motilidad de las mismas. Si éstas, son exitosas o no; en qué grado; cómo se manifiestan.

Pronóstico

Este debe estar sustentado en el análisis inferencial de todos los tests administrados, teniendo en cuenta que el pronóstico, solo implica la posibilidad de que se den ciertos comportamientos esperables.

Al respecto dice Klopfer que las diversas situaciones a las que se sometió al paciente dan pautas acerca del deseo de cambiar y del grado de cambio que puede tolerar sin manifestar una indebida ansiedad. Lo mismo que la posibilidad de adaptación a los distintos tratamientos que se pueden sugerir para solucionar el 'problema'. Esta información puede ahorrarle mucho tiempo al terapeuta ya que podrá decidir en qué aspectos focalizar la psicoterapia, realizar el enfoque y saber hasta qué punto le resulta posible realizar las interpretaciones. La fenomenología de las reacciones del paciente frente a las pruebas proyectivas y el contenido de las respuestas ofrecen pautas para predecir la forma en que se manifestarán los procesos de una situación psicoterapéutica (en el caso de que se decidiera su derivación).

Estrategias a seguir

Sugerencias de tratamiento psicoterapéutico; internación; orientación psicológica a los padres o grupo familiar, etc.. La evaluación psicodiagnóstica permite realizar recomendaciones, pero fundamentando cuál es el objetivo de las derivaciones sugeridas, la necesidad de las mismas, las dificultades que pueden plantearse para su realización y las consecuencias que podrán surgir si las mismas no se cumplimentan.

Para finalizar parece importante resaltar que el informe junto con la devolución que se realiza al o a los entrevistados constituyen el cierre del proceso psicodiagnóstico. En muchos casos a partir de este "cierre" comienza una nueva relación con el psicológo, si éste se transforma en psicoterapeuta del paciente. En otros, abre un nuevo espacio a partir de una derivación a otro profesional.

Bibliografía

Frank de Verthelyi, R. (1997) *"Temas en Evaluación Psicológica"*. Bs. As. Lugar Editorial.

García Arzeno, M.E.(1999) *"Nuevas aportaciones al psicodiagnóstico clínico"*. Bs. As. Nueva Visión.

Kernberg, O.(1998) *"Trastornos Graves de la Personalidad."* México. Manual Moderno.

Klopfer,W. G. (1995) *"El informe psicológico. Uso y comunicación de los descubrimientos psicológicos"*. Bs. As. Tiempo Contemporáneo.

L'Abate, L. (1960). *"Psicología clínica"*. Bs. As.. Paidos.

Lunazzi de Jubany, Helena (1992) *"Lectura del Psicodiagnóstico"*. Bs. As. Editorial de Belgrano.

Ocampo, María L. S. De; García Arzeno, María S.; Grassano, E.; y col.(1974). *"Las técnicas proyectivas y el proceso psicodiagnóstico"* Bs. As. Nueva Visión.

Rapaport, David. (1964) *"Los tests de diagnóstico psicológico"*. Bs. As. Paidós.

Sendín, María Concepción (2000). *"Diagnóstico Psicológico"*. Madrid. Psimática.

Parte IV

ÁMBITO LABORAL

Capítulo 1

Características y Metodología del Psicodiagnóstico en el Ámbito laboral

Graciela Hidalgo
Graciela Peker

Breve Reseña Histórica

Los tests proyectivos aportaron a las organizaciones un instrumento que permite el acceso a un conocimiento profundo acerca de las personas, del desarrollo de sus capacidades y del modo de interrelacionarse de los sujetos en los grupos.

En la década del '20 la preocupación de las industrias por obtener una mayor productividad y la necesidad de ubicar a los sujetos en las organizaciones en función de un mejor aprovechamiento de sus recursos constituyó un poderoso estímulo para el desarrollo de los tests proyectivos (en este área de incumbencia del psicólogo).

Desde esta perspectiva, Zulliger Hans, fue uno de sus representantes.

Durante la guerra de 1942, Zulliger trabajaba e investigaba como psicólogo,en el ejército suizo. Su objetivo era seleccionar un gran número de individuos en un lapso breve de tiempo a los fines de cumplir diversas funciones en el ejército. En función de esta necesidad práctica creó un test basado en la interpretación de manchas y adecuado para evaluar grupos.

Elton Mayo (1945) fue uno de los investigadores y precursores que trató de integrar los aspectos motivacionales, perceptuales y de personalidad relacionados con los sujetos en las organizaciones.

Inserción del psicólogo/a en el ámbito laboral

El psicólogo/a puede desempeñarse en las organizaciones en relación de dependencia, en el área de Recursos Humanos o en forma externa como profesional independiente.

Una de las actividades que puede llevar a cabo consiste en la administración y evaluación de estudios psicolaborales.

Este estudio es una herramienta que facilita la selección, promoción y reubicación del personal. (Ver glosario de términos)

La batería psicodiagnóstica se constituye en un instrumento valioso y de gran utilidad para poder lograr una evaluación eficiente que permita seleccionar a los postulantes.

El psicodiagnosticador/a debe tener un conocimiento riguroso de diversas técnicas tanto objetivas como proyectivas. El bagaje clínico y psicopatológico es indispensable para poder acceder al material realizando primero una lectura clínica para luego efectuar una adecuación a los requerimimientos propios del ámbito laboral.

El psicólogo/a desplegará una tarea de características artesanales tratando de interpretar, "integrando y ensamblando" los datos obtenidos que den cuenta de las características individuales de los sujetos en relación a su desempeño.

El profesional se remitirá a dar información acerca de los postulantes en relación a su capacidad y estilo de trabajo. Guardará confidencialidad sobre todos aquellos aspectos no vinculados con el quehacer laboral.

Antes de efectuar una caracterización de los pasos a seguir en una evaluación psicolaboral es importante referirse a algunos conceptos con el fin de contextualizarlos.
Se consideran tres variables significativas que se desarrollan a continuación:
- Concepto de organización.
- Organigrama.
- Roles organizacionales.

Concepto de Organización

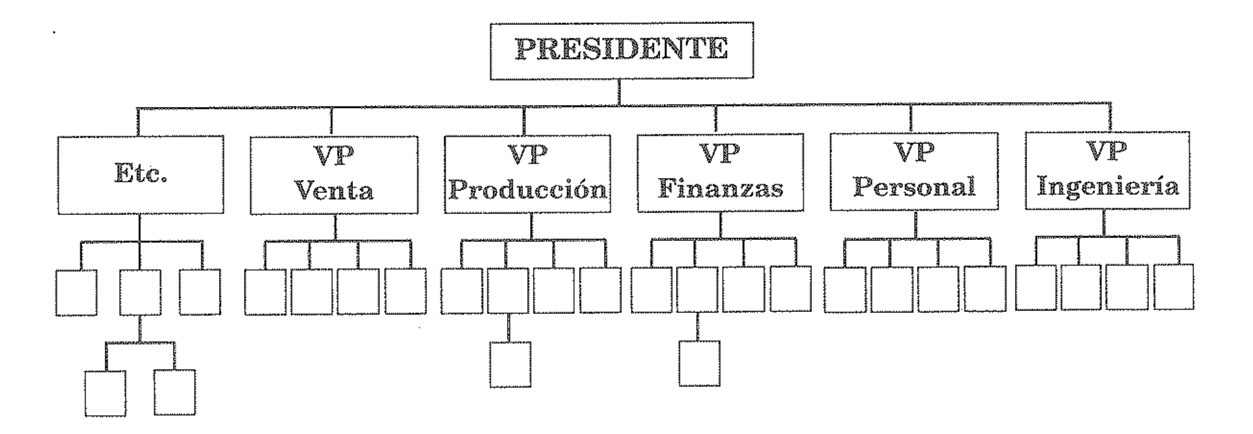
El psicólogo/a que se desempeña en el ámbito laboral debe profundizar sus conocimientos en cuanto al concepto de organización y del individuo en relación a la misma.
La organización es para Schein, E. (1982) "la coordinación racional de actividades de un cierto número de personas que intentan conseguir su finalidad u objetivo común explícito mediante la división de funciones y del trabajo a través de una jerarquización de la autoridad y la responsabilidad".
En toda organización formal existe una jerarquía, que la divide de manera vertical en niveles o escalas de mando. De este modo se otorga autoridad a los individuos que se designan en los niveles superiores para ejercer funciones de: planificación, coordinación y control de las actividades que realizan las personas que están a su cargo.
Los integrantes del Staff tienen como misión asesorar a los responsables de línea, con su opinión especializada, ayudando a tomar decisiones adecuadas y aportando sus conocimientos.
Las personas que poseen autoridad lineal (gerentes y jefes) que ejercen roles de conducción son los encargados de llevar a cabo las políticas de la compañía asignando a cada colaborador una tarea acorde a sus capacidades.

El Organigrama

Es la representación gráfica de la estructura formal de una organización donde se indican los sectores, los niveles, la dependencia jerárquica y la funcional.
Las pautas de diagramación que se utilizan para dibujarlos no son universalmente homogéneas. En los diseños debe predominar la sencillez, claridad y simplicidad.
Los niveles de igual jerarquía se ubican a la misma altura.
Cada rectángulo debe incluir la denominación de la posición o cargo y función.

Ejemplo de un Organigrama típico de una empresa

Diagrama extraído del libro de Schein "Psicología de la organización" (Pág. 16).



Los Roles Organizacionales

La capacidad de trabajo refleja el nivel en que un individuo puede funcionar en la realización de determinada tarea.
Según señala Schlemenson A. (1990) *"Capacidad no equivale a inteligencia ni a habilidad, motivación o iniciativa aunque puede ser un factor determinante de todas ellas. Se trata de una cualidad que permite encauzar, ordenar, modelar la experiencia a partir de un requerimiento o problema externo, en un espacio y tiempo determinados".*
"La posibilidad de trabajar en un cargo cuyo nivel armoniza con la capacidad individual, constituye una experiencia que fortalece la identidad personal...
La ubicación de la gente en los roles organizacionales debe contemplar la consonancia entre la complejidad de las tareas de tales roles y la complejidad cognitiva de las personas que van a ocuparlos."

En el ámbito laboral el psicólogo/a diseña un perfil psicológico del postulante, (a diferencia de los demás ámbitos), en concordancia con los requisitos de un puesto dentro de una organización.
A posteriori, los datos obtenidos de la entrevista y de la administración de las técnicas se cotejan con dicho perfil.
El producto obtenido se transcribirá en un informe que le facilitará a la organización la toma de decisiones.
La evaluación psicolaboral posee particularidades que son específicas del ámbito en que se desarrolla y que se mencionan brevemente a continuación:

1- El psicólogo/a deberá diseñar un perfil psicológico del candidato a evaluar de acuerdo a los requisitos del puesto solicitado, después de la realización de entrevista al derivante. El derivante podría ser algún gerente de Recursos Humanos o algún otro gerente que tenga a su cargo la responsabilidad de la incorporación de los postulantes.
(Ver: Entrevista al gerente de Recursos Humanos).

2- La persona a la cual se evalúa, no lo hace por su propia voluntad, sino que debe cumplir con uno de los requisitos que la organización le solicita para poder incorporarse a la misma. Esto significa que no hay demanda.

3- La duración del estudio psicolaboral es aproximadamente de dos horas. No es aconsejable utilizar una mayor cantidad de tiempo debido al estrés que produce en el entrevistado este proceso. En este encuentro se debe:

a) Explicar al postulante en forma clara y precisa cuál es el objetivo de la evaluación intentando esclarecer los interrogantes acerca del mismo.
b) Realizar la entrevista (Ver: Entrevista en el psicodiagnóstico laboral).
c) Administrar las pruebas de nivel y las técnicas proyectivas seleccionadas para el perfil requerido.
d) Enunciar detalladamente y en forma correcta las consignas que correspondan a las técnicas solicitadas. De lo contrario toda la información obtenida perderá validez.
e) En algunas ocasiones en que no se tiene suficiente evidencia acerca de lo que se indaga, se debe adicionar a la toma otras pruebas que permitan confirmar o desestimar datos que surjan del material obtenido.

4- Cierre del proceso y ofrecimiento de devolución al postulante. (Ver Devolución al postulante).

La empresa generalmente tiene gran apuro en recibir la información, motivo por el cual el psicodiagnóstico se realiza habitualmente en un solo encuentro. El informe se envía en un lapso que va de 24 hs. hasta 72 hs. (Ver Informe.)

CAPÍTULO 2

Entrevistas en el Área de Recursos Humanos

Graciela Hidalgo
Graciela Peker

Entrevista al Gerente

Un adecuado análisis y evaluación de los requerimientos técnicos que un postulante debe poseer son condiciones necesarias, pero no suficientes para asegurar el éxito de una incorporación.

La cultura de una Empresa, con sus valores e ideología, son elementos de peso a considerar cuando aquella decide contratar los servicios de un profesional para realizar un estudio psicolaboral.

Hoy se sabe que buscar "el hombre adecuado para el puesto adecuado" está perimido. Ya no puede suponerse, porque la experiencia lo ha demostrado, que una destacada actuación en una empresa de primer nivel sea suficiente para garantizar el buen desempeño en otra.

En consecuencia con esta filosofía, parte del tiempo y esfuerzo del psicólogo estarán dirigidos a interpretar e interrelacionar variables tales como: las características de la empresa, del puesto y del postulante, para identificar las habilidades, destrezas y rasgos de personalidad del postulante que serán claves para cumplir eficazmente su misión dentro de la organización.

Por lo tanto, es importante acordar una entrevista con el/la responsable de Recursos Humanos y de ser necesario con quienes puedan aportar datos que ayuden a elaborar el perfil requerido. Lo ideal sería entrevistar al jefe del jefe del postulante, lo cual no siempre es posible.

Sin pretender hacer una exhaustiva lista de datos a recabar en dicho encuentro, trataremos de abarcar los ítem más relevantes :

1) La empresa

1.1 Marca y características del producto o servicio.
1.2 Dotación.
1.3 Organigrama (niveles jerárquicos y su dependencia).
1.4 Estilo de gestión.
1.5 La misión, la visión. (Ver glosario de términos.)
1.6 Proyectos a corto, mediano y largo plazo.

2) El puesto

2.1 Nombre del puesto.
2.2 Ubicación en el organigrama.
2.3 Puesto nuevo.
2.4 Reemplazo.
2.5 Lugar de trabajo. Horario. Viajes al interior y/o exterior. Frecuencia.
2.6 Descripción de tareas.
2.7 Objetivo principal del puesto.

2.8 Objetivos secundarios.
2.9 Posibilidades de desarrollo.
2.10 Si tiene personal a cargo. Cantidad. Nivel educacional de sus subordinados.

3) El postulante

3.1 Formación académica.
3.2 Especialización de posgrado.
3.3 Conocimientos de idioma.
3.4 Experiencia requerida.
3.5 Capacidad potencial. (Si la organización tiene previsto promoverlo).
3.6 Sexo. Estado civil. Edad.
3.7 Otros.

En el caso en que se trabaje habitualmente con esa organización, es posible que previamente se tenga mucha información acerca de la misma, por lo tanto la entrevista será reemplazada por una charla telefónica o información solicitada por fax o correo electrónico para completar los datos específicos de la posición.

El Perfil Psicológico

El psicólogo/a definirá una serie de variables que se deben explorar para dar satisfacción a la demanda organizacional, en función del conocimiento que posee de los procesos psíquicos.

A continuación y a modo de ejemplo se enuncian algunos ítem que servirán de guía para confeccionar el perfil psicológico.

1. Aspectos intelectuales.
2. Estilo de gestión.

1. Aspectos intelectuales

1.1 Capacidad intelectual.
1.2 Tipo de inteligencia:
- Teórica
- Práctica. Creativa o Reproductiva
- Teórica-práctica

1.3 Eficiencia actual. Cantidad y calidad de la producción.
1.4 Juicio crítico y objetividad.
1.5 Originalidad.
1.6 Pensamiento convencional.
1.7 Amplitud de intereses.
1.8 Aptitudes para:
- Planificar a corto, mediano y largo plazo.
- Organizar.
- Coordinar.
- Programar.
- Concretar.

1.9 Atención.
1.10 Concentración.

1.11 Memoria.
1.12 Detallismo.
1.13 Coordinación viso-motriz.

2-Estilo de gestión

Los siguientes indicadores se constituirán en observables a tener en cuenta:
- Tono afectivo general; es decir, como es habitualmente una persona: espontánea, cauta, ansiosa, reservada, expansiva, pasiva, autoafirmativa, exigente, autosuficiente, agresiva, afable, etc.
- Autonomía para la toma de decisiones.
- Estilo de vínculos que establece.
- Modalidad con que controla los impulsos afectivos.
- Capacidad para trabajar en relación de dependencia.
- Relación con las figuras de autoridad.
- Relación con los pares.
- Relación con los superiores.
- Tipo de liderazgo.
- Automotivación.
- Trabajo en equipo.
- Orientación al cliente.

Esta es una guía general de la cual se seleccionará aquello que sea relevante para el puesto. A modo de ejemplo:

Para una posición jerárquica es intrascendente la coordinación visomotora, en cambio la misma adquirirá importancia para un técnico que deba operar una máquina.

El detallismo, la rapidez y la confiabilidad serán indispensables para una secretaria.

La visión de negocio y la flexibilidad serán algunos de los requisitos indispensables para que un gerente comercial pueda cumplir con las metas que le fije la organización.

La Entrevista al Postulante en el Psicodiagnóstico Laboral

La entrevista en el psicodiagnóstico laboral es el primer contacto que el psicólogo/a tiene con el/la postulante. Generalmente es la empresa quien habiendo acordado un turno con el profesional, le indica la fecha y el lugar donde debe presentarse.

En algunos casos se le da al entrevistado/a el teléfono del evaluador a los fines de concertar la entrevista. Esta comunicación permite obtener algunos datos acerca de la persona.

Por ejemplo, si se aviene a concurrir en el turno que se le da, si pone reparos u obstáculos y si éstos son reales o resistenciales. Si pulsea por imponer sus condiciones o por el contrario se siente sometido por su necesidad de conseguir trabajo y sin ningún derecho a mostrar sus escollos reales para concurrir a una hora determinada.

En ocasiones suelen preguntar en qué consiste la evaluación, cuánto tiempo dura. Esto puede ser para calcular el tiempo que tardará si luego debe ir a otro lado, volver a su trabajo o para calmar su ansiedad. A través de los primeros contactos se podrá inferir si los postulantes son demasiado formales y distantes, o por el contrario se podrán conducir con mayor espontaneidad o con excesiva confianza.

A partir de aquí se podrá obtener algunos indicadores acerca de la persona, que luego se cotejará con los obtenidos en la entrevista y en las técnicas objetivas y pro-

yectivas. Por lo general, el contacto inicial se establece cuando el entrevistado traspasa el umbral del consultorio. El primer paso obviamente es presentarse.

A continuación es conveniente preguntarle qué información le han brindado en la organización acerca del motivo por el que ha concurrido a la entrevista.

De acuerdo a lo que responda, se ampliará, ratificará o rectificará el objetivo del psicodiagnóstico laboral, el cuál es "tratar de obtener datos de cuáles son sus aptitudes, intereses, motivaciones y estilo de gestión", a los fines de cotejar si son compatibles con el puesto y la organización.

Se adaptará el lenguaje al nivel socio- cultural del postulante ya que la idea es que comprenda el propósito que tiene la evaluación.

Se le explicará que una vez que se envía el informe a la empresa con los resultados de la misma, si quiere tener conocimiento de lo informado puede llamar al psicólogo (en la semana siguiente, por ejemplo) para acordar una entrevista, en la cual se le dará devolución sobre las conclusiones obtenidas acerca de cuáles son sus aptitudes, sus intereses, sus motivaciones, sus fortalezas y sus debilidades para el cargo al que se postuló.

Luego se indicará cuánto tiempo aproximadamente se trabajará y se informará que esta evaluación va a ser realizada mediante una charla y algunas técnicas específicas que se administrarán durante el transcurso de esta reunión.

Dar toda esta información es a juicio de las autoras necesaria por los siguientes motivos:

- Para esclarecer los objetivos del estudio a quienes nunca han hecho una evaluación de este tipo.
- Para aclarar que sólo se van a evaluar aquellos aspectos que son propios del ámbito laboral.
- Bajar el nivel de ansiedad.
- Disminuir las resistencias.
- Lograr una buena alianza de trabajo

Quien concurre a una evaluación de este tipo, no lo hace por su propia voluntad, sino para cumplir con un requisito de la empresa. Esto suele aumentar la ansiedad e incrementar la intensidad de las resistencias. Es por ello que se deben redoblar los esfuerzos para lograr un buen rapport y un clima de confianza y calidez.

Se tendrá mayor o menor éxito de acuerdo a la pericia del psicólogo, la personalidad del postulante y las experiencias previas que éste haya tenido en otras evaluaciones.

A menudo, en la práctica cotidiana se advierte que son pocos los colegas que ofrecen la posibilidad de una devolución, y los postulantes pasan por distintos psicodiagnósticos sin recibir ninguna información sobre su perfil laboral.

Suponen que si la empresa los llamó es porque "anduvieron bien", y si no, es porque no resultaron aptos, lo cual no es necesariamente así ya que la empresa suele mandar a más de una persona para la misma posición, de las cuáles eligen la que les resulta funcional a sus fines.

El psicodiagnóstico no es siempre un elemento decisivo, sino que provee un criterio más a la hora de realizar la elección.

Una de las consignas posibles para que el entrevistado sepa qué es lo que se espera de él para cumplir con los fines del entrevistador es decirle que "nosotros para evaluarlo/a tenemos que conocerlo/a y que una forma de conocerlo/a es que nos hable de él/ella".

Para algunos con ésto alcanza y relatan distintos aspectos de su vida.

A otros en cambio, es necesario darles ciertos lineamientos. Ante la pregunta "¿de qué quiere que le hable?" o "¿por dónde empiezo?", darles una guía los ayuda.

Algo así como: "nos sería útil conocer su trayectoria educacional y laboral, ¿qué lo/la llevó a postularse para este cargo?, ¿cómo llegó hasta la empresa?, y todo dato que usted considere que puede ser importante para que lo pueda conocer más".

Como en cualquier entrevista semidirigida, es el entrevistado el que organiza el campo.

El entrevistador/a interviene para recabar información, para ayudar a superar los bloqueos, que generalmente se expresan por la imposibilidad de seguir hablando, para interrogar sobre aquellas áreas que el/la postulante ha omitido, para verificar sus datos o también para reencauzar la entrevista, cuando éste se desvía del objetivo con temas que no son relevantes.

En este último caso es importante decirle que su relato es muy interesante, pero que como contamos con tiempo limitado quisiéramos focalizar sus aportes sobre determinados temas. (Recordemos que habitualmente, la evaluación completa se realiza en una hora y media o dos a lo sumo).

En realidad, se evalúa la funcionalidad o por el contrario la disfuncionalidad de la adecuación o no de la persona al puesto

Las preguntas deben ser adecuadas según aquello que se quiere indagar.

No se deben hacer preguntas cerradas,cuya respuesta pueda ser un "si" o un "no", así como tampoco conviene efectuar preguntas que induzcan una respuesta.

Si se indaga, por ejemplo, sobre las actividades que realiza en el tiempo libre,se formula una pregunta abierta: —¿Qué hace en su tiempo libre? En lugar de preguntar: —¿Le gusta ir al cine o prefiere quedarse en su casa? (El entrevistador sugeriría la actividad en este último caso).

Una de las formas más efectivas de obtener datos certeros acerca de los comportamientos de las personas ante determinadas problemáticas, es solicitar que relate una situación especialmente significativa en relación al objetivo a evaluar. A modo de ejemplo:

Si se trata de saber cómo se comporta frente a situaciones nuevas, se pide que cuente la situación novedosa más difícil que le tocó sortear en su vida laboral.

En función del comportamiento de una persona frente a una determinada situación en el pasado se puede inferir cómo se comportará ante cuestiones similares en el futuro.

Se deberá dejar de lado todo tipo de curiosidad que no sea relevante, para lo que el/la profesional ha decidido de antemano qué necesita conocer.

Resulta obvio que no es lo mismo la indagación que se lleva a cabo para un puesto jerárquico, que para un cargo de empleado administrativo o técnico.

Para ejemplificar, se enumeran las áreas que se evaluarían en el caso que el postulante sea un Gerente de Comercialización de una Unidad de Negocios, ya que cada entrevista presenta variaciones de acuerdo a la posición.

Para cumplir con este propósito se seleccionan las áreas que se detallan a continuación.

1. Formación académica

Se indagará acerca de sus estudios, cursos de especialización y entrenamientos

específicos. ¿Qué lo llevó a hacerlos? ¿En dónde y por qué? ¿Cómo surgió esta vocación, inclinación o decisión por la profesión que eligió? Conocimientos de idioma. ¿Dónde lo obtuvieron?

2. Experiencia laboral

Se intentará obtener una detallada versión de su trayectoria laboral. ¿Cuál fue su primer trabajo? ¿En qué otros estuvo? ¿En cuál aprendió más? ¿Cómo llegó hasta cada empresa? (por aviso, por presentación espontánea o por contacto) ¿Por qué se dieron los cambios en cada caso? ¿Cuáles fueros los puntos de inflexión en su carrera?

3.Postulación al trabajo actual

¿Qué lo llevó a postularse al trabajo actual? ¿Si respondió a una convocatoria o si lo contactaron? ¿Cuáles son sus expectativas? ¿Cuáles considera que son sus puntos fuertes para enfrentarlo? ¿Qué debería reforzar? ¿Qué tendría que hacer para que su gestión sea exitosa? ¿Tiene previsto, alguna acción en tal sentido, por ejemplo estudios técnicos, capacitación, etc.?

4. Estabilidad emocional

¿Se encontró alguna vez frente a una situación imprevista o fuera de lo habitual que lo impactó fuertemente? ¿Qué hizo? ¿Hubo alguna ocasión en la que se sintió muy presionado trabajando al límite de sus posibilidades? ¿Qué hizo?

El contenido de la información obtenida se coteja con su desempeño en la entrevista, ya que justamente ésta es una situación ansiógena y/o persecutoria.

5.Nivel intelectual

Evaluar la fluidez verbal. Desarrollo de conceptos. Nivel de abstracción y conceptualización que se desprende de su discurso.

Logros a lo largo de su vida. Soluciones difíciles que se vio obligado a implementar.

6. Autoconfianza

¿Se siente capaz de desempeñarse en este puesto al que aspira? ¿Por qué? ¿Cuáles considera Ud.que son sus fortalezas y qué apoyo o entrenamiento específico posee?

7. Compromiso

¿Qué importancia cree que tiene el puesto al que se postula? ¿Cómo cree que impacta su trabajo en los resultados finales que obtenga la Organización?

8. Expectativas de promoción y desarrollo

¿Qué posición imagina ocupar dentro de tres años? Cuál sería el siguiente puesto al que le gustaría ser promocionado? ¿En cuánto tiempo?

¿Qué experiencia, conocimientos y habilidades considera Ud. que deberá desarrollar para alcanzarlo?

9. Capacidad de liderazgo

Mediante la formulación de preguntas se indagará el estilo de liderazgo que ejerce si es autoritario, paternalista o participativo. ¿Cómo se definiría Ud. como jefe?

¿Cuáles son sus puntos fuertes y cuáles no? Se le puede pedir que cuente alguna situación crítica que vivió con sus subordinados. ¿Qué pasó? ¿Cómo la resolvió? ¿Si intervino otra gente? ¿Cuál fue el resultado? ¿Qué retorno tuvo de esas personas? (en palabras y actitudes) ¿Qué haría igual o/y que haría distinto la próxima vez?

10. Trabajo en equipo

Se pide que describa alguna situación en la que haya tenido que trabajar en un proyecto común con sus pares. ¿Qué dificultades se plantearon? ¿Qué hizo en esa situación? ¿Qué aspectos le resultaron más difíciles de manejar ¿Lograron llevar a buen término la tarea? ¿Cuál fue su mayor aporte al grupo? ¿Qué haría igual y qué diferente la próxima vez?

11. Orientación al cliente

Se le solicita que hable de una ocasión en la que detectó una oportunidad comercial y se hacen indagaciones de este tipo: ¿Qué preguntas realizó para evaluar si el cliente tenía necesidades que podían ser satisfechas con otros productos o servicios diferentes a los que vino a buscar? ¿Se los ofreció? ¿De qué forma se aseguró que el cliente tenía toda la información como para darse cuenta que le resultaba ventajoso? ¿Qué evidencias tiene Ud. de que fue un buen negocio el que concretó?

12. Actitud hacia la autoridad

Para ello se indagará acerca de los jefes/as que el postulante ha tenido. ¿Cuál fue e/la mejor, cuál el/la peor y por qué? También el interrogar sobre los aspectos positivos y negativos de sus progenitores se obtiene, de manera indirecta, una idea acerca de cómo le gustaría que fueran sus jefes, (ya que los sentimientos y pensamientos acerca de las figuras parentales son proyectados, total o parcialmente en las figuras de autoridad).

13. Tiempo libre

De acuerdo a cómo utiliza y distribuye el tiempo libre se puede inferir el grado de sociabilidad, su amplitud o restricción de intereses, que necesariamente van a incidir en la comprensión de los fenómenos y sobre el repertorio de respuestas que pueda tener a la hora de tomar decisiones.

También da cuenta de su versatilidad, de su capacidad energética, y su espíritu gregario.

14. Enfermedad, accidentes o pérdidas significativas

El interés por este tipo de tema tiene la finalidad de conocer posibles situaciones que han dejado una impronta y que se pueden ver reflejada en las técnicas proyectivas.

Por ejemplo, si ha habido una pérdida reciente de padre o madre es esperable encontrar algunos indicadores de depresión que de otra manera tendrían otra significación. Cualquier duelo produce un descenso del caudal energético y de las funciones del yo (memoria, concentración, atención, etc.) y este dato permite deslindar lo que es estructural de lo coyuntural.

Es importante preguntarle si en el momento actual está atravesando alguna situación difícil o especial. Lo mismo que en el caso anterior este dato puede darle significación a indicadores de ansiedad o estrés, relacionados con una mudanza, separación, advenimiento de un hijo, etc.

Al finalizar la entrevista se le da la opción para que se exprese sobre algún tema que no se ha indagado, invitándolo a que lo mencione. Esto se suele hacer mediante la pregunta:

"¿Hay algún otro dato que quisiera agregar o hablar sobre un tema que no hemos tratado y que Ud considera que es significativo?

Esta pregunta se realiza al concluir la administración de las técnicas porque durante el transcurso del proceso pueden aparecer asociaciones y surgen elementos que son importantes.

Se le debe dar tiempo al entrevistado/a para pensar. El rol principal del psicólogo/a es el de escuchar y demostrar que la atención del entrevistador/a está centrada en el relato del entrevistado/a.

Qué no se debe hacer en este tipo de entrevistas

Las autoras consideran que no está demás reiterar que la entrevista laboral tiene objetivos puntuales y un encuadre específico que no se debe violentar, para no correr el riesgo de caer en una actitud reñida con la ética profesional.

Es obvio que pretender hacer un listado completo de aquello que no se debe indagar es imposible, ya que en una evaluación se pueden presentar situaciones que no se pueden prever y de las cuales se tratará de salir airosos lo mejor que se pueda.

En líneas generales no se deben hacer preguntas acerca de aspectos que pertenecen al mundo privado de las personas, tales como la sexualidad, el motivo de divorcio si lo hubiere, la religión que profesa o sus preferencias políticas, ya que en este país por años esto ha sido motivo de discriminación en muchos casos.

Para poder hacer hipótesis acerca de cómo puede ser el desempeño de esta persona, además de todo este caudal informativo, toda entrevista se desarrolla dentro de un campo en el cual se dan los fenómenos de transferencia y contratransferencia a los que se estará particularmente atento.

En selección de personal es esperable que la autopresentación esté centrada en logros y áreas adaptativas relacionadas con la posición laboral a la que se aspira, así como que se silencien ciertas cuestiones que el entrevistado puede considerar como desfavorables para su futura evaluación.

La entrevista semidirigida es la más adecuada porque permite recoger datos sobre las distintas áreas vitales, sin restringirse a lo que el sujeto dice.

La interpretación es el producto de lecturas de diferentes niveles centradas en el contenido, el comportamiento, el estilo comunicacional, la coherencia entre sus aseveraciones, o sea entre lo que dice que es y lo que se advierte que es capaz de realizar.

La integración de los datos es lo que finalmente va a permitir llegar a un diagnóstico y a un pronóstico de su desempeño en esa organización para la cual se lo está evaluando. Esto será corroborado, como en todo psicodiagnóstico con la aplicación de técnicas psicométricas y proyectivas.

A posteriori de la entrevista, se administrarán diversas técnicas proyectivas que facilitarán la obtención de datos en relación a la busqueda requerida por la empresa.

CAPÍTULO 3

El informe psicolaboral

Graciela Hidalgo
Graciela Peker

Uno de los momentos de mayor preocupación y ansiedad para el psicólogo/a que realizó la evaluación es el volcar sus conclusiones en una o varias hojas destinadas a satisfacer la demanda de quien lo solicitó.

El informe psicolaboral es el resultado de todo lo que se pudo indagar sobre las motivaciones, actitudes, aptitudes, conflictos y defensas de una persona en relación al mundo del trabajo.

Se puede decir que éste involucra por lo menos a tres personas: quien lo solicitó, el sujeto cuyo futuro laboral está en juego y el psicólogo/a que realizó la evaluación.

Se puntualizará qué sucede con cada uno de ellos.

El / la solicitante

El Gerente de RR.HH. que es el responsable de la incorporación de un nuevo colaborador/a, está preocupado por una serie de cuestiones tales como: si la persona es la indicada para cubrir los requerimientos del puesto, si le va a poder dar valor agregado a su trabajo, si se adaptará a la cultura y a los valores que imperan en la organización, si se va a alinear detrás de las metas que le propongan, si va a resultar un elemento conflictivo y si va a poder armonizar con su jefe/a y con el grupo.

El / la postulante

Sus inquietudes con respecto a la evaluación dependerán de sus características de personalidad, del estado actual en el cual se encuentra, del interés que tenga por acceder a esta posición y de las experiencias que haya tenido con otras evaluaciones, si las tuvo.

Puede pensar que el informe está destinado a un mejor entendimiento de su persona y a facilitar su inserción a la empresa o, que es totalmente inútil porque no "cree" que alguien pueda obtener en un lapso de tiempo tan breve una descripción de sus fortalezas y debilidades.

También puede sentirse molesto/a porque piensa que es una intrusión en su privacidad o que está sólo destinado a descubrir sus aspectos conflictivos.

Debido a que tiene una necesidad perentoria de conseguir este trabajo puede estar muy asustado y ocultar información, que podría ser útil y que hasta en algunos casos lo/la favorecería.

El psicólogo/a que realiza la evaluación

Está interesado/a en comunicar al solicitante un panorama claro de las características que adquieren en el/la postulante las competencias requeridas por el perfil psicológico del puesto.

En síntesis, el psicolaboral es un elemento para tomar decisiones acerca de la in-

corporación o no del postulante y esta demanda deberá ser satisfecha con la mayor asertividad posible.

Lo mismo sucede cuando el psicolaboral fue solicitado para hacer una reubicación o promoción dentro de la misma empresa.

Para cumplir con el cometido, teniendo en cuenta ambos actores, se debe contar con ciertos elementos que permita acercarse a un ideal de objetividad y claridad que debe tener todo informe dentro de un marco ético, teniendo en cuenta que al asumir esta profesión el psicólogo se compromete a trabajar para un mayor bienestar de la persona (en este caso la que evaluamos) y del entorno en el cual está inserto.

Como ya señalara Freud, el trabajo junto con el amor son los pilares que sostienen la salud o la enfermedad del individuo.

Lamentablemente sus seguidores se volcaron más al estudio del sujeto en relación con el amor y dejaron de lado, salvo excepciones, las referentes al trabajo.

Cuadro de Integración de la Información Obtenida

Cuadro Nº 1	Técnicas Utilizadas durante la evaluación					
	Entrevista	H.T.P	Dos Personas	Desiderativo	T.R.O	Conclusiones intertest
I- Conducta manifiesta Expresiones verbales y gestuales.						
II- Aspectos intelectuales Capacidad intelectual Tipo de inteligencia Nivel de rendimiento actual Objetividad en la observación de los datos Originalidad del pensamiento. Pensamiento convencional. Productividad: calidad y cantidad de la producción. Amplitud de intereses. Aptitudes para: a) Planificar b) Organizar c) Coordinar d) Programar e) Resolver problemas concretos - operativos.						
III- Estilo de gestión a) Características afectivas de la persona. Formal - Informal Espontánea - Retraída - Cauta - Expansiva Ansiosa - Tranquila Reservada - Comunicativa Autoafirmativa - Pasiva Exigente - Autopermisiva						

	Técnicas Utilizadas durante la evaluación					
	Entrevista	H.T.P	Dos Personas	Desiderativo	T.R.O	Conclusiones intertest
Autosuficiente - Insegura Autónoma - Dependiente Capacidad para tolerar el stress emocional. Controlada - Impulsiva Criterioso - Excéntrico Rígida - Flexible Agresiva - Pasiva b) Capacidad para trabajar en relación de dependencia: Integración social. Respeto de las normas. Relación con las figuras de autoridad. Relación con los pares. Capacidad de liderazgo. Tipo de liderazgo						
IV- Áreas de conflicto En relación a los requerimientos del puesto se observarán si los conflictos lo inhabilitan para cumplir adecuadamente la función, además de evaluar la compatibilidad o no, que existe entre su modalidad de funcionamiento y la cultura, los valores y el estilo de gestión que tiene la Organización. El conflicto puede ser con las figuras de autoridad, los pares o subordinados, o con la posibilidad de trabajar en relación de dependencia respetando las normas que ésta supone.						
V - Defensas Técnicas de adaptación e inadaptación para responder a los conflictos en forma exitosa o no. Se tiene en cuenta: Estereotipia o variedad de las defensas. El grado o intensidad con que se usan. Defensa prevalente. Otras. *Conclusiones intratest*						
VI- Conclusiones y recomendaciones a la empresa Se destacan las principales fortalezas y debilidades enrelación a la posición. Recomendaciones operativas para una mejor adaptación						

Organización del Informe

Para transmitir la información de una manera clara e inteligible para los lectores, es importante planificar la organización y jerarquización de los datos obtenidos.

Para ello se deben agrupar las conclusiones a las que se ha arribado, teniendo en cuenta cuáles son las hipótesis fuertes y cuáles las que tienen menor grado de certeza.

Una forma de hacerlo es mediante un cuadro de doble entrada donde a la izquierda en forma vertical está aquello sobre lo que vamos a predecir y en la línea horizontal un espacio de las observaciones e inferencias en cada prueba. (Ver cuadro N° 1).

I. Comportamiento durante la evaluación

En este ítem se volcarán los resultados de la observación de la conducta manifiesta del sujeto.

Se tienen en cuenta:

- Las reacciones a cada estímulo que se le presentó en el transcurso de la evaluación, en cada prueba, para ver las variaciones que se producen ante los estímulos estructurados, los que lo son menos y los francamente ambiguos.
- Los comentarios que hizo acerca del resultado de su producción, para ver si tiene una imagen realista sobre la misma. Si se sobrestima o por el contrario tiene una actitud hipercrítica.
- Si se deja vencer por los obstáculos o persiste hasta encontrar una solución satisfactoria. Por ejemplo si ante una lámina del Phillipson dice, no, no me evoca nada y se queda en esa postura. O si bien reconoce que es difícil, pero finalmente puede armar una historia. También puede ser que lo tome como un desafío y el relato resulte rico e interesante.

Estos observables serán un elemento más que contribuirán para predecir: la tolerancia a la frustración, el esfuerzo puesto ante los obstáculos que se le presentan, la capacidad de adaptación a situaciones novedosas o la posibilidad de trabajar bajo presión.

Las solicitudes de reiteración de la consigna y las indicaciones adicionales especiales pueden ser una muestra de dependencia de las figuras de autoridad o de inseguridad, etc.

Teniendo en cuenta que el lenguaje de los gestos puede aportar muchos elementos que el sujeto no puede manejar conscientemente se focalizará la atención para detectar en qué momentos está distendido, inquieto, fastidiado o disfrutando de lo que hace y toda expresión vinculada a este plano que resulte significativa, no olvidando tener en cuenta en qué momento de la evaluación se produce.

II Aspectos intelectuales

Aquí se explicitará no sólo el nivel de inteligencia que el sujeto tiene sino también su tipo de inteligencia.

Se recabarán datos de cada prueba sobre variados ítems, teniendo en cuenta que algunas tienen mayor capacidad de predicción, porque están destinadas a explorar cuestiones específicas, como por ejemplo las pruebas psicométricas.

Se detectará cuál es su eficiencia actual, si puede desplegar sus recursos a pleno o no y cuándo. Qué uso puede hacer de la misma en la producción gráfica y verbal. Si es igual en ambas o no.

Se dará cuenta si posee una inteligencia teórica o práctica, creativa o reproductiva.

Esto se podrá inferir de las técnicas proyectivas, por ejemplo por la riqueza o no de las historias que produce el sujeto, generadas por los estímulos de las láminas presentadas

En la entrevista, por los logros obtenidos en su vida escolar y académica.

En cuanto al tipo de inteligencia, se evaluará si su mirada incluye el conjunto del contenido, o se detiene en los detalles o si hace ambas cosas. Esta información va a ser útil para conocer en qué tipo de tareas puede desempeñarse.

Si es apto/a para planificar, organizar y coordinar o más bien es alguien que puede bajar a detalle planes concebidos por otros, transformarlos en programas y ejecutarlos, ocupándose también de la resolución de demandas de orden práctico concreto.

III. Aspectos vinculados con el estilo de gestión

Este será el apartado donde se incluirá todo lo que tiene que ver con el manejo de las emociones y la relación con el entorno.

Sin apartarse del perfil del puesto, se construirán hipótesis acerca de la capacidad y estilo de liderazgo, la forma de controlar los impulsos, la manera de vincularse con los demás, ya sea con su jefe, sus pares u otros interlocutores, o la flexibilidad para intervenir en situaciones de negociación, por ejemplo.

Como siempre se tendrá en cuenta la consistencia intertest e intratest, mediante las recurrencias y convergencias.

IV. Áreas de conflicto

Se señalarán qué conflictos pueden tener incidencia en su desempeño en relación con la autonomía, la dependencia e independencia, con sus pares, con la autoridad, con su capacidad de organización, etc.

Los conflictos se pueden expresar entre motivaciones, por ejemplo, el deseo de expresar su agresividad y el de agradar a la gente.

V. Técnicas de adaptación e inadaptación (defensas)

Intrínsecamente relacionado con el apartado anterior, se analizarán cuáles son los recursos que dispone el evaluado para manejarse con sus conflictos.

Ante la presencia de un conflicto se produce en el individuo un estado de ansiedad que obliga al Yo a poner en juego un repertorio de defensas, también llamadas técnicas de adaptación e inadaptación (Por los Psicoanalistas del YO) que sirven para reducir la ansiedad y reestablecer la homeostasis. Estas pueden ser primitivas o más maduras de acuerdo al grado de salud o enfermedad que presente el sujeto. Por otra parte cuando mayor es el repertorio defensivo que éste pueda manejar, mayor será el grado de flexibilidad y adaptación que posee.

Lo importante, además del tipo de defensa que usa (represión, proyección, negación, etc.) es observar frente a qué estímulos las pone en juego y sobre todo si son exitosas o no.

VI. Conclusiones y recomendaciones

Se enunciarán las hipótesis a las cuales se ha arribado, después de haber analizado la técnica desde la teoría a la cual el psicólogo adhiere.

Finalmente se escribirá una síntesis de los aspectos favorables y desfavorables para la función, con alguna recomendación sobre cómo se lo debe apoyar para que su performance mejore.

El Lenguaje del Informe

El informe debe ser escrito en un lenguaje claro, sencillo y comprensible, que facilite la interpretación de aquello que se quiere comunicar. En general éste suele tener lectores primarios y secundarios.

Por ejemplo un lector primario en el área laboral es el responsable de RR.HH. En cambio un lector secundario puede ser el Gerente General cuando se va a incorporar un Gerente Comercial quien va a ser su subordinado.

Existen términos que pueden ser fácilmente comprendidos por los psicólogos, como "ansiedad", "bloqueo emocional", pero que cobran otra dimensión para el lego, aun en una sociedad donde lo "psi" está tan vulgarizado como en ésta.

El informe debe ser hecho de tal manera que pueda ser comprendido por cualquier persona que tenga un nivel medio de inteligencia.

Para ello se deben traducir los términos propios del campo psicológico al lenguaje habitual.

Por ejemplo, en lugar de decir posee "capacidad empática", se deberá decir "tiene capacidad para ponerse en el lugar del otro y entender lo que le pasa". Se traducirá la expresión "el sujeto proyecta su agresividad", por "tiende a atribuir a los otros ideas y afectos hostiles que son propios".

La forma de comunicar las conclusiones es fundamental para cumplir con el objetivo de responder a las inquietudes del demandante.

En la actualidad, la tendencia es realizar informes cortos, claros, precisos y que den respuesta a aquello que el lector/a necesita conocer para tomar una decisión.

Es poco el tiempo que pueden dedicarle los ejecutivos a la lectura de los mismos, por lo tanto se debe hacer un gran *esfuerzo de síntesis y claridad.*

Es importante señalar que en este tipo de informe, debido a que no siempre va dirigido a profesionales de la salud, no se deben citar frases o respuestas extraídas del material, tales como respuestas de las láminas del Phillipson o Rorschach, o datos de la entrevista, dado que es un material que forma parte de la información que debe ser resguardada en aras del principio del secreto profesional.

Modelos de Informes Psicolaborales

A continuación se incluye a modo de ejemplo, un informe de Asistente de Compras, uno de Control de Calidad de Procesos y otro de Gerente Comercial

Informe Psicolaboral (Asistente de Compras)

Nombre y apellido:	*Marta G.*
Fecha de nacimiento:	*20/03/68*
Estudios:	*Estudiante de Lic. en Administración*
Empresa:	*XX*
Posición:	*Asistente de Compras*
Fecha de evaluación:	*03/04/2001*

La Srta. Marta G. se muestra bien predispuesta para cumplir con las consignas que se le imparten. Su rápida captación de las mismas permite inferir una buena adaptación a situaciones nuevas.

De inteligencia superior a la media, del grupo de pares con el cual se la compara, ésta se orienta hacia la organización, programación y resolución de problemas de orden práctico.

Si le dan las pautas para hacerlo, puede planificar para el corto plazo y organizar tareas de un nivel medio de complejidad.

La eficiencia actual en una posición con la cual está familiarizada es acorde a sus recursos.

Cuando tiene que iniciar algo nuevo es importante que le den los lineamientos generales dentro de los cuales debe encuadrarse, para que su performance no decaiga.

Su atención y concentración es adecuada para una posición administrativa.

Sin dejar de lado el conjunto, se detiene en los detalles.

Es alguien que puede y necesita trabajar en relación de dependencia respetando las pautas que ésta supone. Es productiva y se preocupa tanto por la cantidad como por la calidad de lo que produce.

Se siente identificada con el área de compras en la cual tiene experiencia.

Para sentirse cómoda requiere de un trato afable y cortés por parte de sus superiores. Funcionará mejor con un jefe paternalista que la asista y la oriente cuando lo necesita. Difícilmente pueda tolerar un trato autoritario o descortés.

Tiene condiciones para trabajar en relaciones de tipo bipersonal como ésta a la cual se ha postulado.

Si bien se comporta como una persona amigable, su don de ubicuidad la lleva a mantener una distancia óptima con su interlocutor, lo cual le permite resguardar información confidencial, en la medida en que sepa exactamente cual es.

No se observan ni en la entrevista, ni en las técnicas, indicadores de deshonestidad o tendencias a incurrir en actitudes espúreas.

Está muy incentivada para incorporarse a una empresa como XX ya que tiene la expectativa de poder crecer profesionalmente y ocupar posiciones de mayor responsabilidad, a medida que avance en su profesión.

Firma

Informe Psicolaboral (Control de Calidad de Procesos)

Nombre y apellido:	*José R.*
Fecha de nacimiento:	*09/01/79*
Estudios:	*Técnico Químico*
Empresa:	*XX*
Posición:	*Control de calidad de Procesos*
Fecha de evaluación:	*03/11/2001*

Aspectos intelectuales

El joven R. posee una capacidad intelectual media–alta en relación al grupo de pares con el cual se lo compara.

Tiene un enfoque intelectual orientado hacia el análisis, la programación y resolución de problemas prácticos.

La eficiencia actual es acorde a sus recursos cuando debe realizar tareas pautadas, normatizadas y que tienen cierto monto de rutina.

Decae si las soluciones a las que debe aplicar son el resultado de su propia elaboración ya que su pensamiento es poco convencional. Esto se hace más evidente frente a situaciones novedosas o que impliquen tener que detenerse a pensar y reflexionar.

Es prolijo, ordenado y detallista.

Estilo de gestión

Durante la entrevista se comporta con una modalidad formal y cooperativa.

Cuando debe cumplimentar las consignas, lo hace de buen grado si no tiene que hacer esfuerzos. De lo contrario prefiere abandonarlas. De esto podemos deducir que puede hacer suyas las metas que la organización le impone en tanto no se vea sometido a exigencias fuertes.

Le cuesta darse tiempo para tratar de encontrar la solución más adecuada porque a menudo se deja llevar por sus impulsos.

Se nota cierto monto de desenergización que obstaculiza la posibilidad de hacer esfuerzos sostenidos.

Es un buen compañero y le interesa trabajar en un clima distendido, de intercambio armónico.

Respetuoso de sus superiores, se apoya en ellos cuando lo necesita.

Está muy incentivado para incorporarse a la organización porque considera que es una buena oportunidad para insertarse en el mercado laboral en una actividad ligada a sus preferencias.

Conclusiones y recomendaciones

Es un postulante que tiene condiciones para trabajar en una posición de exigencia media, en la cual no se vea sometido a presiones o imprevistos.

Su principal limitación reside en la dificultad para pensar soluciones por sí mismo ya que su pensamiento es poco convencional.

Es eficaz para realizar tareas pautadas y rutinarias.

Firma

Informe Psicolaboral (Gerente Comercial).

Nombre y apellido:	*Juan Carlos B.*
Fecha de nacimiento:	*12/01/56*
Profesión:	*Lic. en Comercialización*
Empresa:	*XX*
Posición:	*Gerente Comercial de una Unidad de Negocios*
Fecha de evaluación:	*04/06/98*

Capacidad intelectual

El Lic. B. posee una capacidad intelectual superior al grupo de pares con el cual se lo compara.

De inteligencia teórica creativa, ésta le confiere aptitudes para analizar, planificar y organizar demandas, realizando aportes personales vinculados a problemas que requieren soluciones inmediatas.

Su nivel de rendimiento actual es acorde a sus recursos.

Posee una adecuada capacidad para evaluar riesgos.

Ante situaciones novedosas o imprevistos se maneja con cautela, realizando una aproximación gradual a la problemática que se le presenta.

Su sentido común y criterio de realidad le permite visualizar los datos en forma objetiva.

Realiza una adecuada jerarquización de las necesidades, discriminando lo que es secundario o transitorio de aquello que es relevante o permanente.

Estilo de gestión

Le resulta fácil alinearse detrás de las metas que la organización le propone.

Puede tomar decisiones con autonomía y al mismo tiempo permanecer atento a las expectativas del medio conciliando ambas posiciones.

Tiene un buen manejo de la ambigüedad y puede tolerarla sin que ello le produzca ansiedad o intentos de definición apresuradas.

En situaciones de tensión es difícil que de respuestas marcadamente desadaptadas o que pierda de vista los límites formales socialmente establecidos.

Hay un exceso de responsabilidad que lo lleva a cumplir con la tarea sin tener en cuenta su cansancio. Es posible que si se lo somete a un estrés sostenido pueda tener algún episodio de índole somática. A eso deben estar atentos sus superiores, para evitar que incurra en largas jornadas laborales.

Es tenaz y no se desalienta frente a los escollos.

Tiene la flexibilidad suficiente como para enfrentar situaciones marcadamente diferentes.

Puede ponerse en el lugar del otro identificando sus características y necesidades.

Es apto para trabajar en relación de dependencia con un adecuado grado de subordinación a sus jefes.

No es excesivamente competitivo y su deseo de ejercer poder e influencia sobre los demás es moderado.

En el terreno social se conduce con una modalidad afable, pero guardando una distancia prudencial, tanto con sus pares, como con sus superiores, y con sus subordinados.

En un primer momento impresiona como una persona poco accesible, pero luego cuando se comienza a trabajar con él, dicha impresión se revierte.

Su estilo de liderazgo es participativo, le interesa y puede intercambiar ideas. Está especialmente dotado para contactar con grupos chicos más que con los que son numerosos.

Puede contener emocionalmente a sus subordinados y morigerar los conflictos que se presenten entre éstos.

Si bien obtiene resultados a través del trabajo de su gente, no es alguien que tiende a adjudicarse méritos ajenos a los propios.

Le interesa contar con colaboradores eficientes que le aporten ideas y lo ayuden a encontrar soluciones. Es tan exigente con ellos como lo es con él mismo. Le cuesta entender que no todos están dispuestos a poner tanta energía en el trabajo como lo hace él.

Principales aspectos favorables para la posición

Posee recursos intelectuales destacados y un nivel de rendimiento actual acorde a los mismos.

Sus intereses se vinculan con el área de Comercialización. Tiene aptitudes para negociar y lograr buenos resultados. Posee capacidad para detectar las necesidades de un cliente y buena disposición para satisfacerlas.

Estilo de liderazgo participativo coincidente con el de la organización.

Tolerancia a la ambigüedad y a las tensiones.

Principales aspectos desfavorables para la posición

Dificultad para registrar la tensión y el cansancio, lo cual puede resultarle perjudicial para su salud.

Es muy exigente con sus subordinados y pretende que le dediquen al trabajo la misma dedicación y el mismo tiempo que le dedica él, con lo cual corre el riesgo de tener una alta rotación en su sector.

Conclusiones y recomendaciones

Es un postulante que puede desempeñarse en una gerencia media con un buen nivel de eficiencia, necesitando el apoyo de sus superiores en los puntos anteriormente mencionados y una exposición gradual a las exigencias, porque le cuesta asumir riesgos si no se mueve en terreno seguro.

Firma

Informe para realizar Evaluaciones Masivas

Cuando una empresa debe seleccionar gran cantidad de personal, por cuestiones de tiempo y de costo se suelen realizar informes especiales, de rápida ejecución para el psicólogo y de fácil lectura para quienes lo solicitan.

Tienen la ventaja de poder hacerse una cantidad mayor, en un tiempo más corto.

El resultado de la evaluación se vuelca en una grilla en la cual están consignados los ítem del perfil del puesto, previamente consensuados con la empresa y ponderados los resultados de la evaluación, según una escala que va de término medio inferior a superior.

Finalmente se suelen agregar las conclusiones y recomendaciones finales para la empresa.

Con este formato quien lo solicitó tiene en una hoja de rápida lectura, toda la información que requiera para tomar decisiones sobre e/la postulante.

A continuación se transcribe un ejemplo de informes para empleados/as administrativos/as y otro para promotores vendedores.

Informe Psicolaboral (empleados administrativos)

Nombre y apellido:
Fecha de nacimiento:
Empresa:
Posición:

	TMI	TM	SUP
1. Nivel intelectual			
2. Capacidad para programar			
3. Atención y concentración			
4. Objetividad - Sentido común			
5. Capacidad de adaptarse a situaciones nuevas			
6. Capacidad para tolerar situaciones de presión			
7. Capacidad de tomar decisiones en forma autónoma			
8. Disposición para trabajar en equipo			
9. Relación con sus superiores			
10.Capacidad de aprendizaje			

T.M.I	T.M	SUP
1 – 4	5 - 7	8 - 10
No recomendable	Recomendable	Muy recomendable

Conclusiones y Recomendaciones:

Informe Psicolaboral (promotores - vendedores)

Nombre y apellido:
Fecha de nacimiento:
Empresa:
Posición:

	TMI	TM	SUP
1. Nivel Intelectual			
2. Compromiso (Capacidad para involucrarse en aquello que realiza, tomando como propios los objetivos que la empresa quiere lograr)			
3. Posibilidad de brindar una buena imagen y trasladarla al producto que ofrece.			
4. Plasticidad (Capacidad para adaptarse a distintos estilos de personalidad con los cuales debe tratar).			
5. Automotivación (Capacidad para perseverar en el logro del objetivo a pesar de los obstáculos).			
6. Empatía (Capacidad para ponerse en el lugar del otro detectando sus necesidades).			
7. Capacidad para persuadir de una manera no ostensible.			
8. Interés por establecer relaciones interpersonales.			
9. Capacidad para trabajar en equipo.			
10. Relación con sus superiores.			
11. Autonomía emocional (Grado de independencia de la respuesta afectiva del medio).			
12.Persuasión (Capacidad para imponer el propio punto de vista de una manera no ostensible).			

TMI	TM	SUP
1 – 4	5 - 7	8 - 10
No recomendable	Recomendable	Muy recomendable

Conclusiones y Recomendaciones:
Firma

CAPÍTULO 4
Entrevista de Devolución

Graciela Hidalgo
Graciela Peker

Al comenzar la entrevista de evaluación en el área laboral, se le comunica al postulante que si desea conocer los resultados de la misma lo puede solicitar. La información le será comunicada en una entrevista especial que se puede acordar ese día al finalizar la toma o darle la oportunidad que llame a posteriori, opción que tiene la ventaja de evitar que la acepte por compromiso y luego no concurra. En cambio si es él el que llama, la experiencia muestra que el grado de deserción disminuye.

La devolución es la comunicación verbal al postulante de los resultados del proceso de evaluación.

Los objetivos son:

a) Transmitir la información de lo que se ha podido indagar en relación a las fortalezas y debilidades en relación a la posición a la cual se ha presentado.

b) Observar la reacción ante esta comunicación para poder confirmar, ampliar o rectificar el diagnóstico laboral y el pronóstico.

c) Esclarecer, ampliar y recabar nuevos datos que ayuden a fortalecer o desestimar las hipótesis que se han construido.
No se debe incursionar en temas relacionados con su privacidad aunque haya elementos para hacerlo. En este caso se aclarará que el objetivo de la evaluación realizada se relaciona con su futura incorporación a la empresa y no con la profundización de otras áreas.

Al mencionar las debilidades es posible que el entrevistado/a, si las reconoce, pregunte cómo puede solucionarlo. Se lo puede orientar y alentar para que concurra a un profesional especializado, aclarándole que siendo el trabajo tan valorizado para él, estas dificultades pueden trabar su desarrollo laboral en lo inmediato o en el futuro.

La técnica de la devolución exige que se comience por las fortalezas y con aquellos aspectos que son menos ansiógenos.

Hay que tratar de crear un clima distendido porque la ansiedad que tiene alguien que va a interiorizarse de datos sobre sí mismo, puede obturar la capacidad de escuchar. Para dosificar la información habrá que guiarse por el material recogido en la evaluación y las reacciones del entrevistado/a.

Es necesario ser muy cuidadoso en el tratamiento de los aspectos conflictivos para no informar nada más de lo que puede escuchar en ese corto lapso.

La entrevista debe desarrollarse con la intervención activa del entrevistado/a a quien se le solicitará su opinión acerca de lo que se le va diciendo en todo momento.

El lenguaje debe ser coloquial, no se deben usar términos técnicos y habrá que manejarse siempre dentro del terreno de las hipótesis. "Lo que yo entiendo que sucede con.", "me parece que..."

Se debe utilizar un lenguaje similar al que usa el postulante en la entrevista, a los

fines de utilizar el mismo código y además mostrar una actitud empática hacia él.

Se tendrán en cuenta las manifestaciones de tolerancia e intolerancia, de rechazo o aceptación, expresado ya sea en forma verbal o paraverbal (gestos, tonos de voz, actitudes, etc.).

Las expresiones de oposicionismo, descalificación y negativismo, si aparecen, pueden ser manifestaciones de aspectos resistenciales del evaluado.

También puede suceder que brinde información que no fue vertida en la entrevista. A la luz de esa información se puedan resignificar ciertos datos y hasta construir nuevas hipótesis o desechar otras.

Antes de dar por finalizado el encuentro se realizará una síntesis con los puntos más relevantes y se le preguntará si quiere agregar o saber algo más.

A lo largo de la trayectoria como psicólogas trabajando en el área laboral, no pocas veces, meses o años después la persona ha llamado para tener una entrevista y contar cómo aquello que se le manifestó efectivamente sucedió y acude a solicitar una orientación o derivación.

Por último, pero no por eso menos importante, la entrevista de devolución es una gran oportunidad para realizar una tarea de esclarecimiento y de prevención.

Es importante realizar la devolución. De lo contrario el proceso queda incompleto con las consecuencias que ello acarrea tanto para el/la postulante como para el psicólogo/a.

Nota: Sería ideal hacer la entrevista de devolución antes de enviar el informe a la empresa, pero la rapidez con que ésta lo solicita rara vez lo hace posible. De todos modos siempre queda la opción de comunicarse luego con el derivante y agregar algún dato que haya resultado significativo o que modifique las conclusiones.

A continuación se organiza una guía para realizar la entrevista de devolución al postulante al cargo de Gerente de Comercialización (Juan Carlos) cuyo informe se incluye en este texto. A partir del perfil del Gerente de Comercialización y de los datos obtenidos en la evaluación, se elaboró la entrevista de devolución que se transcribe a continuación. La misma es orientativa y para ello se consideran los siguientes puntos:

Sus recursos intelectuales, el tipo de inteligencia que posee y su forma de abordar los problemas, son adecuados para el cargo que se ha postulado.

Su actitud de compromiso y proactiva lo lleva a ser generoso con su tiempo. No sólo optimiza los resultados sino que seguramente es bien visto y reconocido por sus superiores.

Tiene un nivel de autoexigencia muy alto que lo lleva a dejar de lado sus intereses extralaborales y lo que es más preocupante es que no parece tener registro del cansancio y la tensión, lo cual puede llegar a perjudicar su salud.

(Es importante observar cómo reacciona ante el señalamiento, invitándolo/a a que comente qué piensa en relación a lo que se le dijo y si está de acuerdo o no.) Si efectivamente registra el cansancio y la tensión. Si se da cuenta en el momento en que lo sufre y cómo se expresa o si lo nota después, cuando llega a su casa sintiéndose cansado, o si tiene dificultades para relajarse o dormir y presenta ganas de realizar actividades en su tiempo libre.

Tratar de explorar si aparecen otros síntomas. (En casos de personas que tienden a responder siempre a las demandas del medio suele pasar que no registran o no relacionan determinados signos o señales de estrés con la causa que los motiva.)

Es importante ser cuidadoso y detectar cuál es la mejor manera de acceder, si es

que se puede, a que lo reconozca.

Se abordará el tema de liderazgo, señalando que le gusta trabajar estrechamente con sus colaboradores, en función de las metas previstas, favoreciendo la autonomía de los mismos, valorando sus aportes y dándoles contención emocional en el momento que lo necesitan. Dado que es exigente consigo mismo también lo es con sus subordinados y le resulta difícil trabajar con gente que no tenga su mismo grado de eficiencia y adhesión a la empresa.

Se destacará su capacidad para conducir grupos de trabajo delegando adecuadamente, adoptando actitudes morigeradoras cuando los conflictos aparecen.

Se señalará que tanto desde su interés como desde sus aptitudes ha realizado una elección vocacional ajustada, ya que sabe detectar oportunidades de negocios y planificar acciones para llevarlas a cabo.

Se destacará su esfuerzo por satisfacer y descubrir las necesidades de sus clientes.

A posteriori se indagará si se siente identificado con lo que se le dijo, en qué cosas coincide y en qué no, si hay algo más que quiere saber o agregar.

Y por último se realizará una síntesis remarcando los aspectos positivos, aquellos que no lo son y que pueden entorpecer su gestión, (en este caso su salud).

En relación a esto último si él lo reconoce como algo que le pasa y pregunta qué podría hacer para superarlo, se le sugeriría que hiciera una consulta para conocer cuáles son las motivaciones y causas que le generan esa falta de registro y de posibilidades de poner límites a las exigencias externas y cuál sería la estrategia para superarlo.

Por último se le dirá que estamos a su disposición para cualquier orientación que desee en algún momento en que lo necesite.

Glosario de Términos

Es sumamente importante compartir un lenguaje común entre el/la profesional que realiza la evaluación y quien solicita la misma.

A menudo se da por sentado que términos como planificación, organización y programación, significan lo mismo para todos quienes lo utilizan. La práctica profesional ha demostrado lo contrario.

Como psicólogos/as laborales se debe clarificar a los clientes qué se entiende por motivación o liderazgo.

Por ello es importante contar con un glosario con definiciones que den un sentido unívoco a los términos consensuados entre ambas partes.

Se presenta a modo de ejemplo algunos términos que son frecuentemente utilizados.

Actitud proactiva (en relación al crecimiento profesional):

Disposición para adoptar conductas activas hacia el propio crecimiento. Realizar por motu propio acciones de capacitación que optimicen el desempeño.

Adaptación al cambio:

Capacidad para modificar la conducta adecuándola a las condiciones que generan los nuevos escenarios económicos, sociales y tecnológicos.

Automotivación:

Predisposición para realizar una actividad sin depender de los estímulos o la

aprobación afectiva del medio.

Autonomía:

Capacidad para resolver en forma independiente los problemas inherentes al ejercicio del rol evaluando riesgos.

Capacidad para trabajar en equipo:

Entusiasmo y energía para alcanzar las metas grupales, haciendo aportes personales que den valor agregado a las soluciones. Posibilidad de escuchar las opiniones de los demás integrantes. Disposición para compatibilizar los intereses individuales con los grupales, desarrollando actitudes cooperativas.

Compromiso:

Disposición para involucrarse con la tarea, haciendo aportes y sugerencias para lograr las metas que la empresa le propone.

Comunicación:

Capacidad para expresar con claridad ideas e información relevante.

Creatividad:

Capacidad de hacer aportes innovadores aplicando inventiva propia a las soluciones que implementa. Ser capaz de salir de lo establecido para encontrar soluciones originales apropiadas.

Eficacia:

Ser capaz de producir el máximo de resultados con el mínimo de esfuerzos y de desgaste.

Escucha:

La capacidad de tener en cuenta e integrar el punto de vista de los otros.

Liderazgo:

Capacidad para establecer metas y transmitirlas con entusiasmo a sus colaboradores, generando credibilidad y confianza, dando guía para la acción y entrenamiento para garantizar el cumplimiento de los resultados.

Misión:

Es la orientación principal de la organización que la conduce a insertarse en un entorno determinado.

Negociación:

Capacidad para lograr acuerdos y realizar acciones tendientes a conseguir sus objetivos con el mínimo de concesiones posibles.

Orientación al cliente:

Capacidad para detectar y satisfacer las necesidades y demandas del cliente dándole respuesta en tiempo y forma.

Perfil:

Conjunto de características y requisitos necesarios que definen una posición laboral.

Planificación:

Capacidad para fijar objetivos y prioridades estableciendo acciones, plazos y recursos requeridos para alcanzarlos.

Programación:

Capacidad para establecer un calendario y fijar plazos específicos para cumplir con planificaciones establecidas.

Selección:

Proceso de evaluación, a través del cual se diagnostica el desempeño de los sujetos en las empresas.

Tenacidad:

Disponer de voluntad y constancia para proseguir hacia la realización y cumplimiento de los objetivos, a pesar de encontrar circunstancias adversas durante el transcurso hacia el logro.

Tolerancia al estrés:

Capacidad para operar en los procesos bajo su responsabilidad en situaciones ambiguas, de incertidumbre y riesgo, conservando la eficiencia.

Visión:

Es la representación explícita de lo que la organización se plantea a largo plazo y la forma en que desea ser vista por sus integrantes y la comunidad en la cual está inserta.



Capítulo 5

Evaluación Psicolaboral de Preentrevista y Entrevista Ejemplificación

Graciela Hidalgo
Graciela Peker

A continuación se presenta un ejemplo de cómo se procede cuando se hace una evaluación psicolaboral. Para ello se toma en cuenta:

La demanda requerida.
La entrevista al Gerente.
El perfil psicológico del puesto.
La pre-entrevista.
La entrevista al postulante.
El análisis de la misma.

Demanda requerida

H y P Consultores en R.R.H.H. son convocados por la Empresa "TURISMO TOURS" para realizar una evaluación psicolaboral a una postulante, que ha sido preseleccionda por ellos para ocupar el cargo de *Operadora de Turismo.*

Se acuerda una reunión entre el Gerente de Operaciones, que va a ser el jefe directo (esta Empresa no cuenta con un Departamento de Empleos) y uno de los integrantes de la Consultora, a los efectos de recabar datos sobre el perfil del puesto, la cultura de la organización, los planes actuales y futuros de la misma.

Entrevista con el Gerente de Operaciones

La entrevista se lleva a cabo el día y la hora fijada, en las oficinas de los requirentes. Al llegar la Lic. Susana P., representante de la Consultora H y P, es recibida por la secretaria que la anuncia y la hace pasar a la oficina del señor J. L.

Una vez realizadas las presentaciones de rigor, se aborda el tema que es motivo de la reunión.

Entrevistadora (E): —Me gustaría obtener cierta información acera de la empresa, para poder situarnos en el contexto donde esta persona se va a desenvolver.
Gerente (G): —Nuestro objetivo como Empresa mayorista de turismo es ofrecer al mercado tours internacionales no tradicionales y con costos variables según las posibilidades de nuestros clientes.
Esta Empresa, junto con otra agencia minorista, perteneció a mi padre. Actualmente mi hermano mayor es el Gerente General de ambas y yo soy el Gerente de Operaciones de ésta.

En este momento, sobre todo las últimas dos temporadas turísticas, se está trabajando bastante bien, pero con mucho esfuerzo, tratando de bajar los costos sin perder calidad, debido a la gran competencia que hay en el mercado.
Eso podríamos decir qué es lo que nos distingue y logramos así obtener clientes importantes que a la hora de elegir no dudan en hacerlo con nosotros.
La idea es seguir creciendo mediante la apertura de otras sucursales en el interior país en los próximos tres años.
E: —Me gustaría que me explicara lo más detalladamente posible la tarea concreta que realiza un operador de turismo.
G: —El operador es el que se encarga de la programación de los recorridos, las cotizaciones de los distintos servicios y el armado de presupuesto. Se contacta con las agencias minoristas y ofrece nuestro producto.
E: —¿Actualmente con cuántos operadores cuenta?
G: —Tenemos dos operadoras que están hace cinco años y necesitamos otra (se trata de un puesto nuevo) porque ampliamos a otros continentes los recorridos. Es un momento de expansión de la Empresa.
E: —Cuénteme entonces que tipo de persona Uds. han seleccionado para cubrir la posición.
G: —Preseleccionamos una joven de 25, tiene buena presencia, su lenguaje es fluido y parece tener un trato agradable.
Tiene una experiencia de dos años en una empresa realizando trabajos similares a los que debe hacer aquí. Su inglés oral y escrito es bueno, como también el manejo de los programas que nosotros utilizamos. Ya todo esto ha sido chequeado y queremos ver, por eso este pedido a Uds. si las características de personalidad se ajustan a la tarea y a nuestro estilo y forma de gestión
E: —¿Qué requisitos. considera que son deseables que esta persona tenga para que se acerque a ese ideal que Ud, está buscando?
G: —Que disponga de energía y voluntad como para llevar a cabo una tarea que requiere agilidad, dinamismo y capacidad para trabajar bajo presión. ¡Ah! ¡una cosa importante! Que pueda resolver en forma autónoma los imprevistos que se le puedan presentar.
E: —¿Trabaja con lineamientos y pautas generales? ¿A quién consulta en caso de duda?
G: —Sí, por supuesto que sí, que se le da un marco de referencia dentro del cual moverse. Hay cuestiones que son standard y otras en cambio que pueden estar sujetas a modificaciones. En estos casos, si son muy complejos los tiene que tratar conmigo. Claro que yo no siempre estoy en la Empresa porque también visito proveedores y clientes. Es en esos casos en que, sobre todo si se trata de una decisión que no se puede postergar, es cuando debe tener autonomía y para eso necesita no sólo los conocimientos sino también sentido común.
E: —¿Hay otro punto que se le ocurra que es importante?
G: —Bueno, por supuesto el buen trato con la gente y la capacidad para el trabajo en equipo Por ahora... no se me ocurre nada más.
E: —¿Cuál es la remuneración que va a percibir?
G: —Bueno, el sueldo inicial, está un 10% por debajo de las que ya están en la Empresa y es de 1.000 pesos.
E: —¿Netos o brutos?
G: —No, brutos.
E: —¿La Empresa tiene algún otro beneficio?
G: —Sí, le damos Luncheon Tickets y descuentos importantes en pasajes y alojamiento en nuestro país y en los lugares donde nosotros armamos tours internacionales, para que disponga en sus vacaciones.
E: —¿Tiene algún tipo de capacitación y desarrollo.
G: —Sí, esto es muy dinámico y se maneja en gran parte por sistemas de comunicación que van cambiando. Por ejemplo ahora las operadoras van a tener que hacer un curso, del cual debería participar la nueva operadora. Es sobre un programa nuevo mediante el cual se tiene acceso por computación a una red internacional de información, por el cual se obtienen datos diversos, tales como la temperatura de cualquier parte del mundo, precios de hoteles de distinta categoría, plazas disponibles para distintas fechas y otro montón de datos, que permiten asesorar mejor a nuestros clientes....
E: —¿Cómo va a ser la relación Programación?
G: —Su programación es por un contrato a prueba durante seis meses y luego quedaría en relación de dependencia.
E: —¿Qué horario de trabajo tiene?
G: —El horario es de 9:00 a 18:00 con una hora para almorzar, pero en momentos en que se producen picos de trabajo tiene que tener disponibilidad para quedarse una o dos horas más.
E: —¿Tiene posibilidades de crecimiento?
G: —Sí, con el tiempo yo voy a desligarme un poco de lo operativo.
E: —¿De qué manera se transmiten las normativas y las órdenes?
G: —En realidad se transmiten en forma directa, ya que aquí juega mucho el factor tiempo. Un e—mail o fax enviado o una programación a destiempo puede hacernos perder el cliente. Es muy importante la precisión de la programación, es por eso que le dije, que en muchos casos se trabaja bajo presión o que de pronto hay que quedarse a hacerle una modificación al "paquete" programado.
E: —¿Cómo es el clima de trabajo?
G: —Es un poco alocado en cuanto al ritmo, pero todos tratan de cooperar, supliéndose cuando es necesario. Yo mismo doy el ejemplo, no tengo problemas de ayudarlos cuando lo veo que están sobrecargados y les hago explícito mi agradecimiento por su buena disposición para que todo salga en tiempo y forma, aun a costa de sacrificar su tiempo.
G: —No hemos hablado de sus honorarios.
E: —Están en la carpeta, como este es una posición homologable a un vendedor administrativo, la evaluación tiene un costo de $ x, pagadero a ocho días de la fecha de recepción de la factura.
G: —Muy bien. nos mantenemos en contacto. Muchas gracias por venir.
E: —No, al contrario, ni bien yo tenga los resultados se los envío y si hay algo que conversar al respecto, lo charlamos por teléfono o me doy una vuelta por aquí si a Ud. le parece necesario.
G: —Muy bien quedamos así.

Perfil psicológico del puesto

De acuerdo a los datos obtenidos de la entrevista con un gerente del área de turismo, las características psicológicas requeridas para el buen desempeño en la posición solicitada son:

1) Inteligencia orientada hacia lo práctico.
2) Dinamismo y rapidez.
3) Capacidad para resolver problemas concretos.

4) Flexibilidad.
5) Detallismo.
6) Atención distribuida y concentración.
7) Capacidad para tolerar las reglas que impone la relación de dependencia.
8) Capacidad para entablar buenas relaciones interpersonales.
9) Espíritu de cooperación para trabajar en equipo.
10) Relación con las figuras de autoridad.
11) Capacidad para trabajar bajo situaciones de estrés sin que su eficiencia disminuya.

Preentrevista

La señorita Marta T. (nombre ficticio) (M) llama por teléfono a la entrevistadora.
Entrevistadora (E): —Hola, sí...
M: —Yo soy Marta T. y me dieron en la empresa de turismo su número de teléfono para concertar una entrevista para hacer una evaluación psicolaboral.
E: —¿Está trabajando actualmente?
M: —No
E: —¿Tiene disponibilidad para concurrir cualquier día y horario?
M: —Sí
E: —Le parece el día martes a las 11:00 hs.
M: —Bueno, podría darme la dirección
E: —La espero.
M: —Hasta el martes, gracias.

Entrevista a la postulante

Martes, 7 de julio de 1993, 11:00 Hs.
La postulante concurre puntualmente a la entrevista.
E: —Buenas tardes, soy la Licenciada Susana Z., pase por aquí.
(La entrevistada saca su abrigo y se ubica.)
E: —¿Realizó alguna vez alguna evaluación psicolaboral? ¿Tiene algún tipo de conocimiento sobre la misma?
M: —No, es la primera vez.
E: —En una evaluación psicolaboral el objetivo es tratar de conocer cómo es una persona en relación con su trabajo.Hay personas que prefieren realizar trabajos que sean de su exclusiva responsabilidad y otras prefieren hacerlo en grupo. Esto en sí mismo no es bueno ni malo, todo dependerá del perfil del puesto requerido.
Vamos a trabajar aproximadamente dos horas en las cuales le pediré que me hable sobre algunos temas, que realice algunos dibujos y otros ejercicios que desarrollará en el transcurso de esta reunión. ¿Tiene alguna duda?
M: —No
E: —Le voy a pedir algunos datos personales
Nombre y apellido: Marta T.
Edad: 30 años
Estado civil: Soltera
Nacionalidad: Argentina
Domicilio actual: José Martí 138 Cap. Fed.
Estudios: Licenciatura en turismo.
E: —Para evaluarla tengo que conocerla y una de las formas es que me hable de Ud.

M: —¡Qué difícil! ¿Qué quiere que le cuente?
E: —Me gustaría conocer su trayectoria educacional y laboral, cómo se orientó hacia la elección de su carrera de turismo, qué hace en su tiempo libre y todo aquello que se le ocurra. *(Item dinamismo y flexibilidad)*
M: —Voy a tratar de responderle. Hice la escuela primaria y secundaria. Me recibí de bachiller en un colegio privado, de monjas. Después estudié tres años de psicopedagogía en la UCA porque me gustaba trabajar con chicos. Pero me di cuenta que no era para mí, demasiada teoría, le faltaba dinamismo, me re-aburría.

Por un amigo que estaba haciendo la carrera de turismo sentí que podía conectarme con la gente adulta a partir de sus motivaciones, del placer asociado con los viajes, la buena onda, el entusiasmo... Entonces empecé con el turismo que duró cinco años en la Universidad del Cuzco.

Cuando más avanzaba en mi carrera, más me daba cuenta que me gustaba. Unos meses antes de recibirme, una profesora de la facultad me recomendó como recepcionista en una empresa de turismo minorista. Ingresé a Panamericano Sol. Empecé trabajando en ese puesto y cuando finalizaba el horario de atención ayudaba a mis compañeras a archivar y a ordenar papeles, a enviar fax, llamar por teléfono a algún cliente para confirmar la emisión de pasajes.Poco a poco fui conociendo distintas tareas que se realizaban en la empresa llegando a suplantar a mis compañeras durante sus vacaciones en el puesto de operadora de turismo. Lamentablemente por reestructuración quedamos afuera cuatro personas.

Actualmente tengo un contrato por seis meses en la Secretaría de Turismo de la Municipàlidad de XX donde cumplo la tarea de operadora. Mientras tanto busco trabajo en una empresa privada.

Además en la Secretaría de Turismo soy la asistente del Secretario R. C. y me encargo del control de las tarifas de las empresas que trabajan con nosotros.Lo hago a través de fax y correo electrónico.También me ocupo de programar tours para las vacaciones de verano de los chicos de escuela primaria y solicitar la cotización.
E:—¿Realizó algún otro estudio? *(Item:disponibilidad de intereses)*
M:—Estudié en la Cultural Inglesa y cursé el First Certificate, hablo fluidamente el idioma, lo puedo leer y escribir sin dificultad.Conozco distintos programas de PC. También hice, no sé si tiene importancia, un curso de ceremonial y protocolo dado por la OEA y otro de Marketing y Turismo que duró tres meses en el Banco de Boston.
E: —¿Cómo se ve a sí misma?
M:—¿En relación al trabajo?
E:— En el aspecto que Ud. quiera.
M:— Cada vez me doy más cuenta que la carrera que elegí es mi vocación.Creo que tengo cierta experiencia y dinamismo.
En lo personal estoy viviendo un proceso de cambios, estuve tres años de novia y me estaba por casar, pero todo se terminó.Eso todavía no terminé de elaborarlo aunque ahora estoy mejor.
Tengo otra pareja, pero bueno, todos son procesos. *(Se calla y se angustia)*..
E:—Cuénteme de su familia. *(Item: relaciones interpersonales)*.
M: —Vivo con mis padres y mi hermano de 26 años, en realidad tengo proyectos para irme a vivir sola este año porque somos muchos conviviendo y a veces se hace difícil...

Con mi hermano nos llevamos bastante bien, con mi mamá a veces chocamos porque siento que no respeta mis espacios ni mi intimidad, es muy metida.Con mi papá no sé...Mi viejo es muy explosivo cuando algo le cae mal, grita, golpea cosas, y eso conmigo no va porque yo soy una persona que respeta bastante a los demás.
E: —¿Cuáles son las virtudes que reconoce en sus padres?

M: —Lo que más admiro de ellos es que con sus 65 años los dos tienen ganas de seguir proyectando y haciendo cosas. A pesar de sus defectos, siento que me quieren mucho y a veces pienso que se ocupan demasiado de las cosas de mi hermano y mias que ya estamos bastante grandecitos.*(Se ríe)*
E: —¿Qué hace en su tiempo libre? *(Item: dinamismo—independencia).*
M: —Salgo con mi novio, con mis amigas, tengo amigas del colegio, de la facultad y de la infancia. Generalmente nos vemos los fines de semana porque estamos todas ocupadas.
Hago gimnasia, voy a la peluquería, me compro ropa y miro vidrieras.
E: —¿Dónde se reúnen?
M: —Vamos a jugar al paddle, al cine, a cenar en casa de alguna de nosotras o salgo con mi pareja.
E: —¿Cuánto hace que está de novia?
M: —Hace tres meses, lo conocí por amigos en común. H. es músico, es un divino...
A veces por querer abarcar todo en un solo día no me alcanza el tiempo.
Mire le cuento, un día cuando salí de la Secretaría estaba reventada, pero me puse a caminar y cuando me quise acordar ya había caminado treinta cuadras. Me doy cuenta que a veces la rutina me rompe, tanta gente alrededor...Ese día me sentía relibre caminando sin que nadie me moleste ni me pregunte nada. Pero a veces este ritmo loco me hace sentir mucha demanda de todos,de la familia y del trabajo.
E: —¿Recuerda cuáles eran sus juegos preferidos en la infancia?
M: —Ah!..(Se ríe) Me encantaba saltar al elástico, jugar a la maestra y disfrazarme. La adolescencia la asocio con las ganas de ser libre, envidio a mi novio que a pesar de tener 35 años sigue siendo un adolescente, envidio su libertad respecto de lo social. A él no le importa si lo que llevo puesto se usa o no, si los colores combinan, le importa que le guste a él y punto. Me parece bárbaro.
En realidad yo ahora estoy en camino de ser más libre, pero sin dejar de lado las responsabilidades.
E: —¿Cómo sería eso?
M: —Y, mire, por ejemplo, responsabilidades uno tiene en cualquier trabajo, pero éste es bastante particular.En un itinerario o en una reserva, el tiempo corre y si uno se equivoca las personas que viajaron se quedan en banda.Claro que los beneficios son muchos. Es un trabajo dinámico. A veces un poco estresante, pero conecta con el placer, una se relaciona con la gente desde sus ganas de viajar. El objetivo es el placer asociado al viajar. La buena onda, el entusiasmo.
E: —¿Ud.también viaja?
M: —No, le armo los viajes a otros, pero todavía a mí no me tocó En vacaciones sí, trato de hacerme escapadas a lugares lindos, pero por ahora no pude llegar más lejos que Brasil.
E: —¿Cuáles son a su juicio sus virtudes y sus defectos?
M: —Soy una persona explosiva, creo que esto es un defecto, soy impulsiva. Lo bueno es que tengo un fuerte sentido de la justicia y no soy para nada rencorosa, soy sociable y no me cuesta adaptarme a un grupo nuevo. Sé pedir ayuda y darla. Soy un poco insegura en lo afectivo, me cuesta tomar decisiones que impliquen cambios y evaluar consecuencias futuras. (Item: Liderazgo)
E: —¿Qué expectativas tiene en cuanto a su nuevo trabajo?
M: —Me gustartía que mi esfuerzo y mi trabajo fueran reconocidos, me gustaría estar en una empresa donde se pudiera progresar y donde las personas sean valoradas en su capacidad creativa.
E: —¿Tuvo alguna enfermedad o accidente importante?

M: —Ninguna.
E: —¿Pérdida de familiar o persona significativa?
M: —Sí, mi abuela con quien me crié, murió cuando tenía 18 años y lo sentí mucho
E: —¿Se le ocurre algún otro dato que pudiera ser importante a los fines de la evaluación?
M: —Que se me ocurra por ahora, no.
E: —Ahora, entonces, trabajaremos con otras técnicas.
(Se continúa con la realización de la batería prevista.)

Primer Nivel de Inferencias	Segundo Nivel de Inferencias	Conclusiones a tener en cuenta para el Tercer Nivel de Inferencias
1) Ante la primera consigna que da la entrevistadora, responde rápidamente; "Hice la escuela primaria y secundaria... Después estudié psicopedagogía... Empecé con turismo que duró cinco años en el Salvador...	1) Buena disposición para cooperar y cumplir con la tarea. Facilidad para comunicarse. Capacidad de análisis. Es metódica y detallista.	1) Puede trabajar en relación de dependencia respetando las normas. Ante situaciones nuevas responde en forma dinámica **Dispone de flexibilidad.**
2) Manifiesta que le gusta el trabajo con gente adulta y en actividades placenteras. "Sentí que podía conectarme con gente adulta"... Es un trabajo dinámico pero conecta con el placer, una se relaciona con la gente desde sus ganas de viajar. El objetivo es el placer asociado al viajar...	2) Capacidad de integración y adaptación proyectada en su realización de tareas La identificación con los clientes le genera placer asociado al trabajo	2) Dispone de aptitudes para el desarrollo de tareas de marketing. Buena disposición para conectarse con clientes en el área de turismo.
3) Colabora con sus compañeras y ayuda a archivar "Ayudaba a mis companèras a archivar y ordenar papeles..."	3) Aptitudes para realizar tareas variadas. Actitud cooperativa	3) Aptitudes **para trabajar** en equipo.
4) Emite pasajes, controla tarifas. Archiva y ordena papeles.	4) Atención distribuida	4) Puede atender varias tareas a la vez

5) Cursó estudios terciarios y de idioma.	5) Variedad de intereses. Es perseverante y finaliza sus estudios.	5) Potencial estimativo intelectual: medio. Se debe corroborar con prueba psicométrica. Dinamismo y energía al servicio de la tarea
6) Manifiesta que su madre es muy metida "Con mi mamá a veces chocamos porque siento que no respeta mis espacios ...Mi viejo es muy explosivo... Soy una persona muy explosiva, creo que esto es un defecto, soy impulsiva...	6) Dificultad para controlar sus emociones e impulsos. Necesidad de individuación y confianza.	6) Puede adecuarse a la relación de dependencia Aparece en tanto su superior sea respetuoso y no incurra en malos tratos Frente a situaciones de injusticia y malos tratos puede llegar a perder el control y actuar agresivamente.
7) Admira a los padres "Con sus 65 años los dos tienen ganas de seguir proyectando y haciendo cosas...." "Me gustaría estar en una empresa donde se pudiera progresar y donde las personas sean valoradas"...	7) Valoriza la iniciativa y el emprendimiento. Necesidad de reconocimiento y valorización. Capacidad de motivación.	7) Funcionará mejor con un supervisor que tenga iniciativa, con capacidad de motivar y progresar.

Modelo de Análisis de la Entrevista

Conclusiones con respecto al análisis de la entrevista en relación con los requisitos del puesto.

En relación a las inferencias realizadas se destaca que la postulante posee:

Energía, dinamismo y flexibilidad cualidades que son de gran utilidad para el armado de los paquetes de viaje y de las rutas.

Muestra capacidad para relacionarse con el medio y motivación para colaborar y realizar metódicamente la tarea.

La impulsividad ante determinadas situaciones es una indicador a tener en cuenta en las sucesivas tomas a realizar.

Las inferencias extraídas de la entrevista son datos significativos que deben ser corroborados a lo largo del proceso psicodiagnóstico.

Las técnicas proyectivas siguen siendo un elemento muy valioso en manos de un psicólogo experto, no sólo en el área clínica y laboral, sino también para quienes trabajan en organización y dinámica de grupos.

De hecho en nuestro país las organizaciones que dan gran importancia a los recursos humanos, la utilizan como un elemento de selección, conjuntamente con la aplicación de otras técnicas como las de Evaluación de potencial y la técnica de Assesment Center que es grupal.

Todas estas son instancias de evaluación, que lejos de ser excluyentes se complementan para minimizar los riesgos, tanto para la persona como para la empresa, de una incorporación equivocada con las consecuencias que ello ocasiona para ambas

Bibliográfía de los Capítulos I- II- III-IV y V

Bruneau, Jean- Pierre (1991) Psicoanálisis y Empresa. Bs. As. Argentina. Editorial Granica
Celener, G (1999) Las Técnicas Proyectivas.Su estatus epistemológico actual..Argentina JVE ediciones
Etkin, Jorge/ Schvarstein, Leonardo: Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio. Barcelona. Paidós.
Klopfer,W. (1980) El informe psicológico Ed.Buenos Aires. Argentina.(Trabajo original publicado en 1960)
Rapaport, D (1985) Test de Diagnóstico Psicológico. Mejico. Ed. Paidós.
Schein, E. (1994) Psicología de la Organización. Buenos Aires. Ed. Paidós (Trabajo original publicado en 1982)
Schlemenson, A. (1990) La perspectiva ética en el análisis organizacional. Buenos Aires. Ed. Paidós.

Capítulo 6

Indicadores de las Competencias Psicológicas del Perfil del Puesto desde las Técnicas Proyectivas Gráficas

Graciela Celener

Los Perfiles Psicológicos de Puesto varían de acuerdo a las tareas y capacidades que el mismo requiere.

Por lo tanto, para seleccionar a un postulante para un puesto, el psicólogo evaluará su perfomance en aquellas aptitudes o competencias necesarias para desempeñarse adecuadamente en el mismo.

Los cuadros que siguen presentan en su lado izquierdo las aptitudes o competencias psicológicas a inferir a partir de las Técnicas Proyectivas, cuya definición se efectúa solamente en la Guía de los Indicadores en las Técnicas Gráficas. En su lado derecho los observables a partir de los cuales se puede efectuar esta tarea en cada tipo de Técnica Proyectiva.

Incluyen un listado de competencias que no se circunscriben a un solo puesto. El psicólogo una vez que ha construido el perfil psicológico de la posición, a partir de la entrevista con el gerente, investigará en el material proyectivo sólo aquellos observables que remitan a las competencias psicológicas que requiere el puesto para el que se está seleccionando al postulante.

En la parte III de este libro, Capítulo 1, se ha desarrollado extensamente un modelo de pensamiento para realizar inferencias de segundo nivel a partir de los observables que constituyen el primer nivel de inferencias. Se ha visto que el proceso no es puntual sino complejo y que la interpretación se va enriqueciendo y organizando en función de la integración del material proyectivo de las diversas técnicas y a partir de las recurrencias y convergencias que en el mismo se encuentran.

Por lo tanto se presentan a continuación cuadros formulados a manera de guía para focalizar los observables que suelen corresponderse con determinadas aptitudes psicológicas.

Para considerar que el candidato posee una adecuada aptitud para determinada Capacidad o Competencia, no es necesario que la totalidad de los observables que figuran en la guía estén presentes.

Por el contrario, es imprescindible que el psicólogo evalúe los siguientes aspectos:

-la conjunción de la mayor parte de los observables.

-que la forma de contactarse o combinarse entre sí, brinde un perfil que defina la categoría.

-que la categoría, pueda valorarse por la intensidad, modalidad y cantidad de observables que se intersectan.

Luego de efectuarse la interpretación de cada técnica administrada al postulante debe realizarse la integración de las inferencias complejizando de esta manera las conclusiones a las que se arriba.

Se debe aclarar por otra parte que en el Ambito Laboral, el entrevistado tratará conscientemente de mostrar lo mejor de sí. Por este motivo, las producciones a veces pueden parecer muy estándares, o muy "producidas". Esto es esperable en este ámbito y un buen signo, ya que cuando un sujeto se ofrece para un empleo es saludable que trate de desempeñarlo lo mejor posible. Sus respuestas al psicolaboral, constituyen la primera muestra de su desempeño.

Consignas de las Técnicas "Persona Bajo la Lluvia" y "Test del Animal"

En el área laboral, son frecuentemente elegidos para su administración la técnica del "Dibujo de la Persona Bajo la Lluvia" de Abrahams y la del "Dibujo del Animal" de Levy.

A continuación se transcribe la consigna de ambas técnicas.

"Persona Bajo la Lluvia":
1: "Dibuje una Persona Bajo la Lluvia"
(una vez realizado el dibujo el psicólogo agrega)
2: "Póngale un nombre y edad"
(cumplido esto se agrega)
3: "Invente una historia sobre esta persona y escríbala"
(terminado este paso)
4: "Póngale un título a la historia"

El objetivo de esta técnica es evaluar el comportamiento de la persona cuando la misma está sometida a una situación de presión ambiental, situación que es representada en el test por la lluvia.

También pueden ser evaluados el esquema corporal, la fuerza yoica, etc. de la misma manera que se lo hace en el Dibujo de la Persona del H. T. P.

"Test del Animal"
1: "Dibuje un Animal"
2: "Póngale nombre y edad".
3: "Escriba una historia sobre el mismo"
4: "Póngale un título a la historia".

Al pedírsele al sujeto que dibuje un animal se hipotetiza que proyectará en el mismo características propias de una forma conscientemente menos controlada que en el test de La Persona.

Indicadores a partir de la Técnicas Gráficas

El significado que se le adjudican a las Pautas Formales Gráficas (observables) que figuran en el cuadro, ya fue desarrollado en el Capítulo 2, Parte II del Tomo I de este libro.

El cuadro que sigue sirve como guía para la interpretación de diversas técnicas gráficas, pero ha sido construído especialmente para aquellas mencionadas más arriba.

Se advierte que el mismo está subdividido en tres áreas: modalidad intelectual-modalidad de contacto-modalidad laboral. En cada área figuran las competencias psicológicas correspondientes. Tal división es la misma que se utiliza para confeccionar el Informe.

Se destacan especialmente los observables positivos para cada competencia del Perfil Psicológico del Puesto, si bien, en algunos ítem se mencionan los negativos.

Modalidad Intelectual	Observables
Pensamiento sintético Captar las situaciones en un todo, en conjunto, como un solo concepto. Conlleva pensamiento teórico. Captar varios conceptos relacionándolos entre sí, integrándolos en un concepto general.	**Aspectos gráficos** **Claridad**: significa precisión, nitidez, delimitación. Las líneas no se confunden entre ellas y permiten la delimitación del trazado principal al primer golpe de vista. Se entiende lo que representa. (Los dibujos no claros son aquellos que aparecen con líneas reforzadas con perfiles confusos y sobrecargas de sombras.) **Simplicidad y buena forma**: Dibujos realizados con un mínimo de elementos y un máximo de efecto. Ausencia de trazos inútiles, de sombras y de adornos. **Tratamiento balanceado** de todas las partes del gráfico. **Relato** Abarca en forma global la situación planteada entre los personajes
Pensamiento analítico. Captar detalles. Discriminar lo esencial de lo accesorio. Conlleva un tipo de pensamiento práctico.	**Aspectos gráficos** **Tratamiento gráfico minucioso** de una parte en desmedro de otras. Especial desarrollo de detalles esenciales o accesorios en desmedro de una atención balanceada de la totalidad del dibujo. **Tendencia a superficie pequeña**, menor de 10 cm. de la hoja. **Relato** Suele centrarse en el desarrollo de un aspecto de la situación planteada o de un solo personaje en desmedro de la totalidad. Se refiere a situaciones prácticas.

Modalidad Intelectual	Observables
Pensamiento analítico-sintético Opera con las dos modalidades	**Aspectos gráficos** Combinación de observables de los dos anteriores, de alguna de las siguientes formas: Bosquejo de la totalidad y luego atención parte por parte en forma balanceada. Aspectos parciales que luego se integran en un todo armónico. **Relato** Combinación de observables de los dos anteriores.
Sentido común. **Criterio Práctico.** Pensamiento convencional	**Aspectos gráficos** **Gestalt** conservada. **Buena integración** de las partes (cabeza, tronco, alas, patas: cada una de estas partes que forman el todo están ubicadas en el lugar que realísticamente les corresponde). **Separación adentro-afuera**, líneas enteras que cierran. **Claridad**: precisión, nitidez, delimitación al primer golpe de vista. Se entiende lo que representa. **Ubicación**: predominantemente zona superior (actividad mental, imaginación) y/o media (apego a lo cotidiano). **No debe haber:** - Producción desordenada. - Mucho sombreado. - Contornos corporales gravemente distorsionados. - Transparencias. - Combinaciones forzadas. - Síntesis defectuosa. **Relato** **Coherencia y logicidad** del pensamiento expresado en la historia. Presen-

Modalidad Intelectual	Observables
	cia de nexos entre antecedentes y consecuentes. El relato es comprensible y expresión de un habla compartida. El entrevistador no tiene que agregar nexos lógicos para comprender lo que el postulante quiere expresar. **No debe haber** Autorreferencias severas, tales como este soy yo, éste es mi perro, etc.
Capacidad de argumentación Capacidad para recibir, elaborar y transmitir. Capacidad para ser convincente. Argumentar con criterio lógico.	**Aspectos gráficos** **Elemento representado o escena graficada convincente**: se entiende lo que dibuja, se adecua a la consigna. En el caso de" Persona Bajo la Lluvia", dibuja una persona, la lluvia y elementos que lo protejan adecuadamente de la misma, tales como paraguas, impermeable, galochas En el caso del "Dibujo del Animal", dibuja un animal que existe y es reconocible en el gráfico. Esfuerzo porque se reconozca una idea clara en el gráfico **Relato** Esfuerzo por armar un argumento claro y comprensible.
Creatividad. Percibir desde un punto de vista nuevo. Combinar de manera nueva.	**Aspectos gráficos** **Animal poco común** (comunes: perro, gato, caballo). **Movimiento y Dinamismo en el dibujo**: Expresión de movimiento del concepto graficado. En seres humanos, en objetos, en plantas, en astros. **Buena organización** de los distintos grafismos **Dibujos que presentan características poco comunes** pero que siempre

Modalidad de contacto	Observables
	mantengan Gestalt conservada y respondan adecuadamente al pedido de la consigna. **Relato** **Enfoque original** de la situación en el relato que se adecue a la consigna y expresado con un pensamiento coherente. El nudo argumental, debe poseer un principio, un desarrollo y un fin y se debería ver enriquecido a través de la descripción de actividades, atributos y la inclusión de personajes que compleјicen la historia manteniendo siempre la coherencia lógica.

Modalidad de contacto	Observables
Empatía Capacidad para ponerse en el lugar del otro, para captar sus necesidades y motivaciones.	**Aspectos gráficos** Dibujos de cuerpo completo o por lo menos hasta la cintura en el caso de la persona. En el caso del animal dibujo de cabeza y cuerpo, lo que significa que en su conducta integra los afectos **Movimiento o Dinamismo.** Dibujo de frente al que lo mira o de semiperfil. mostrando deseos de comunicación. **Relato** Planteos de interacción en los que se advierte que los personajes comprenden o toman en cuenta las necesidades del otro incluído en el relato ya sea a nivel de fantasía o en la trama misma.
Relaciones interpersonales Empatía: comprender los motivos de los otros. Expresividad emocional. Tacto en las relaciones.	**Aspectos gráficos** **Ubicación:** **Zona Superior o Banda Derecha**: adaptación social, sociabilidad, interés por los otros y por los hechos futuros. **Dibujar un animal gregario** que suele interactuar con otros o con seres humanos.

Modalidad de contacto	Observables
	Dibujo de un animal doméstico. **Persona Bajo la Lluvia**: presencia de brazos y manos que simbolizan, entre otras, la capacidad de interactuar con los otros. **Dibujos de cuerpos completos o hasta la cintura:** Expresión e integración de afectos en la conducta. **Relato** Que en el contenido del mismo existan planteos de interacción real explicitando relaciones de acercamiento entre los personajes: de cooperación, de dependencia, o de interdependencia, gratificantes.
Tacto	**Aspectos gráficos** **Tamaño normal a pequeño**. Menos de 10 cm. de la hoja: Prudencia. Cautela. Control de los impulsos. Tolerancia a la frustración. **Trazo fino**: sensibilidad. **Presencia de líneas curvas**: comprensión, sociabilidad. **No debe haber:** Predominio de: -ángulos* -flechas* -triángulos* -rombos* (*Todos estos elementos indican falta de tacto) **Pautas de contenido:** No debe haber: -Manos en punta tipo garfios que indican agresividad. **Desnudos**: que indican desdén por las normas sociales y en otro nivel fallas en la represión

Modalidad de contacto	Observables
	Bocas con dientes remarcados: que ponen en evidencia tendencias agresivas **Relato** Cuidado por el otro.
Control Emocional El pensamiento, la razón verifica la expresión de los sentimientos en la conducta.	Aspectos gráficos **Claridad**: precisión, nitidez, delimitación. **Superficie normal a pequeña**: prudencia, cautela, control. **Ubicación**: -zona media o superior -banda central o derecha No es recomendable: - banda inferior* - banda izquierda* (*Que indican predominio de emotividad sin control. Tendencia a la regresión) **Tamaño**: normal a pequeño. **Predominio de rectas** si el dibujo lo requiriese (casa del HTP, por ejemplo): dominio de sí, confianza, método. **Presencia de curvas**: flexibilidad, adaptación. **No debe haber predominio de:** -ángulo agudo* -flecha* -triángulo* -rombo* (* Estos observables indican: falta de control, intolerancia a la frustración, impulsividad) **Relato** Ausencia de mención de fuerzas naturales que pierden el control: ríos, tormentas, terremotos, etc. La mención de dichas fuerzas, suele constituir el resultado del desplazamiento sobre el ambien-

Modalidad de contacto	Observables
te natural de situaciones de tensión internas poco controlables, que pueden ser expresadas en la conducta manifiesta a través de explosiones agresivas.	
Trabajo en Equipo Capacidad de relaciones de cooperación con pares para el logro de un fin.	Los mismos ítems que en Empatía y Tacto.
Tolerancia a la frustración Capacidad para esperar.	**Aspectos Gráficos** **Pautas Formales** **Ubicación:** **Banda derecha**: control intelectual, postergación de necesidades. **Banda central**: interés por el presente. **Zona superior**: actividad mental, imaginación. **Dimensión o Tamaño**: superficie normal o pequeña. **Presión normal del Trazo**: Confianza en sí mismo, control impulsivo. **Trazos enteros, ángulos cerrados** sin línea que sobrepase el límite. **Figuras cerradas.** **No debe haber:** líneas quebradas (ansiedad) líneas esbozadas ángulos agudos **Pautas de contenido:** En el dibujo de la persona: existencia de cuello que une cabeza con cuerpo. En el dibujo de la persona o el animal: ausencia de manos en garfio, ángulos o garras, bocas remarcadas que dejan ver dientes **Relato** Los personajes presentan la posibilidad de pensar antes de actuar. Ausencia de intenciones o acciones agresivas entre los personajes del relato.

Modalidad de contacto	Observables
Capacidad de Liderazgo Asumir un rol de conducción en un grupo o tarea	**Aspectos Gráficos** **"Animal"** con simbolismo de autoridad, guía o de capacidad de servicio (león, vaca) **"Persona bajo la lluvia"**: planteo de recursos frente a la adversidad (paraguas, piloto, etc.) **Claridad** **Dinamismo**: empatía. **Presión normal**: constancia, decisión, energía. **Predominio de rectas** que pueden estar compensadas por curvas. **Relato** Plantea, entre otros, roles autosuficientes. Plantea relaciones asimétricas, identificándose con el personaje que guía, planifica, enseña, brinda cosas o afectos. Plantea disponibilidad de recursos para enfrentar dificultades. Plantea capacidad para captar las necesidades de los demás. El tipo de liderazgo se inferirá de las cualidad emocional de los vínculos planteados
Discriminación (reconocimiento) de la figura de autoridad La reconoce. Actitudes hacia la misma. Lo que el sujeto espera como actitud desde aquella	**Aspectos Gráficos** En este caso el sujeto debe poder identificarse con animales o personas que presenten simbolismo de autoridad y / o que acepten el apoyo de otros, su autoridad y guía. Cachorrito, gatito. En la persona, la misma se protege de la lluvia a través de elementos que ella misma se proveyó (paraguas. etc.) o con elementos externos tales como: paredes, techos, que implicarían falta de previsión. **Relato** Prestar especial atención a: -Planteo de roles asimétricos.

Modalidad de contacto	Observables
Capacidad de trabajo solitario Capacidad de desarrollar tareas sin el estímulo de un grupo, efectiva y placenteramente.	**Aspectos Gráficos** **Tamaño** con tendencia a pequeño. **Ubicación:** **Tendencia hacia zona superior:** actividad mental, imaginación **Banda Izquierda:** poca sociabilidad o dificultades en los vínculos. **Relato** No incluye a otros en el mismo. Circunscribe su relato a características de la persona o el animal graficado sin incluir a otros. Si los incluye, la relación con los otros no es esencial.

Modalidad laboral	Observables
Capacidad de organización Combinar diversos elementos en un todo coherente.	Ídem **"Pensamiento Sintético"** Ya que la capacidad de organización lleva implícito un pensamiento generalizador, abstracto.
Capacidad de Planificación Establecer pasos de un proceso, pudiendo prever el desenlace futuro.	Ídem **"Tolerancia a la frustración"** Debido a que la planificación implica tolerancia a la espera y a la frustración, que puede provenir de resultados no deseados o no concretados tanto por motivos propios o circunstancias externas. A su vez requiere de la capacidad de sobreponerse a los contratiempos, hacerles frente y continuar la tarea laboral.
Productividad Cantidad de trabajo que hace. Calidad de trabajo.	**Aspectos Gráficos** Buena calidad de lo graficado. Énfasis en enriquecer el gráfico. Ajuste a la consigna. **Relato** Riqueza del mismo. Se focaliza especialmente su calidad. La misma se expresaría a través de la presencia de nudo argumental, del desarrollo y finalización del mismo.

Modalidad laboral	Observables
Perseverancia Insiste en realizar la tarea de los obstáculos.	Ídem **"Tolerancia a la frustración"**. Por los mismos motivos que fueron explicitados en Capacidad de Planificación.
Responsabilidad Compromiso de satisfacer por sí las decisiones propias. Compromiso de responder por lo realizado. "Hacerse cargo" de las propias decisiones. "Jugarse". Compromiso con la tarea.	**Aspectos Gráficos y Relato** Respeto por la consigna. Asume los aciertos y errores de lo graficado y de las interacciones y acciones planteadas en el relato como consecuencia de su accionar. No se adjudica la responsabilidad a personas o circunstancias del entorno.
Autonomía de criterio Desenvolverse con independencia de criterio. No necesitar el acuerdo del supervisor sin llegar a ser autosuficiente apartándose de los lineamientos de la empresa.	**Aspectos Gráficos** **Ubicación:** **Banda central**: no se aparta de las presiones pero no es muy influenciable por las mismas. **Tipo de Animal** animal poco común. **Relato:** planteos de personajes que se oponen a otros en beneficio de la tarea u objetivo común. Trama poco convencional, novedosa, pero que se expresa con pensamiento que se maneja con la lógica formal. Planteo de acciones o interacciones que impliquen iniciativa. Posibilidad de mantener una posición u opinión aunque no sea la que obtiene consenso entre los personajes del relato.
Adaptabilidad Acomodarse a las condiciones y normas de la empresa. Flexibilidad frente a situaciones cambiantes o novedosas. Alejarse de caminos conocidos y recurrir a nuevos esquemas frente a nuevas demandas.	**Conducta:** Adaptación a las consignas respondiendo aquello que se le solicita. Demuestra que entiende la consigna y con poco tiempo de reacción puede organizar la respuesta, sin comentarios que actúen a modo de ganar tiempo para organizarse. **Aspectos Gráficos** **Ubicación:** **Banda central o derecha**.

Modalidad laboral	Observables
	Graficación de situaciones simbólicamente adecuadas a la búsqueda laboral. Graficar elementos que simbolicen la posesión de recursos para enfrentar lo nuevo (como paraguas y piloto en la Persona Bajo la Lluvia). **Relato:** -Referencia simbólica a posesión de recursos para enfrentar situaciones nuevas o cambiantes. -El relato no debe versar predominantemente sobre situaciones familiares, ya conocidas (este es mi perro, este soy yo).
Iniciativa Aptitud para adelantarse a los demás en hablar o en obrar. Capacidad para efectuar propuestas y llevarlas a cabo. Emprender tareas con empuje y entusiasmo.	**Aspectos Gráficos** **Pautas formales gráficas:** **Dinamismo**: Expresión de movimiento del concepto graficado. En seres humanos focalizar la sugerencia de movimiento a través de la postura general del cuerpo, de los brazos y manos, de piernas y pies. Expresión y gestos del rostro. En el animal observar si se sugiere movimiento a través de la presencia de alas abiertas en un pájaro, la impresión de que camina y la expresión del rostro (boca abierta, ojos vogilantes, etc.) Wartteg conceptualiza como que hay movimiento si en el dibujo se encuentran presentes objetos (bandera flameante), en plantas (movimiento sugerido por la posición de las ramas y tronco y en astros. **Tendencia a superficie de normal a grande**: confianza en sí mismo. Autoconcepto elevado. Energía. Vitalidad. Expansión. **Trazos precisos, anchos o alternados**: Energía, vitalidad. Presencia de ángulos compensados por curvas. **Relato:** En el mismo, el postulante debería identificarse con un personaje que muestra actitudes emprendedoras. Los personajes deben hacer algo, no solo pensar, así como tampoco deben ser descriptos.

Modalidad laboral	Observables
Nivel de concreción Llevar a cabo las metas propuestas	**Aspectos Gráficos** Ídem "Pensamiento Analítico". **Relato:** -En la trama del mismo se refieren, entre otras, situaciones prácticas. -Las situaciones planteadas son resueltas efectivamente.
Nivel de aspiraciones Ambición en relación a los recursos.	**Aspectos Gráficos** •Evaluar si del simbolismo del animal graficado se infieren un alto nivel de aspiraciones (cóndor, elefante), un mediano nivel de aspiraciones (vaca, caballo, perro, gato, etc.; o bajo (hormiga, tortuga, etc.) •Evaluar si del simbolismo de la persona graficada. •Relación entre la potencia o impotencia que sugiere el simbolismo del concepto graficado y las pautas gráficas formales y de contenido, con los recursos planteados en el contenido del gráfico y del relato. •Dichos recursos se advierten en : -Presencia de movimiento en el gráfico. -Presencia de interacciones o acciones en el relato. -Roles asignados a los personajes del relato en cuanto a jerarquía y prestigio.
Honestidad	**Aspectos Gráficos** Dibujos en los que no se utilicen elementos de encubrimiento, tales como en la persona: anteojos, capotes o togas, máscaras, etc. Ausencia de manos en los bolsillos u ocultas detrás del cuerpo. Preferentemente dibujos de frente o semiperfil al observador, que no estén de espalda **Relato:** Ausencia de temática de ocultamiento en las historias. Ausencia de mención de ropajes que ocultan a los personajes, tales como mantos, togas, capotes, etc. Ausencia de mención de uso de máscaras por parte de los personajes. Ausencia de temáticas de robo. Ausencia de temáticas de transgresión a la autoridad, asi como ausencia de personajes con características de liderazgo pero transgresoras.

CAPÍTULO 7

Indicadores de las Competencias Psicológicas del Perfil del Puesto desde el Cuestionario Desiderativo

Graciela Celener

Para evaluar el CD en área laboral, es muy importante tener en cuenta el éxito o fracaso que el sujeto ha manifestado en el Mecanismo de la Segundo Disociación Instrumental.

La misma consiste cuando es exitosa, en poder diferenciar claramente aquello que se valoriza de aquello que se rechaza.

Su éxito en la Técnica se advierte cuando en las catexias positivas se eligen símbolos consensuadamente valorizados y en las racionalizaciones se mencionan solamente aspectos valorados de los mismo. Mientras que en las catexias negativas se rechazan símbolos consensuadamente rechazados y en las racionalizaciones se mencionan sólo aquellos aspectos desvalorizados de los mismos.

El fracaso del Mecanismo en cuestión se advierte cuando en las catexias positivas se elige algún símbolo que es consesuadamente rechazado y/o cuando las racionalizaciones destacan no sólo los aspectos valorizados del símbolo sino también aquellos desvalorizados y temidos (1+: Petróleo: porque es un elemento muy valioso monetariamente, pero no me gusta porque es sucio).

En las catexias negativas puede producirse lo mismo, pero a la inversa: rechazar símbolos consensuadamente elegidos y/o destacar aspectos valorados del mismo.

Del éxito del Mecanismo de la Segunda Disociación Instrumental se puede inferir que las defensas del sujeto son exitosas y que por lo tanto los aspectos temidos y rechazados de sí mismo, que se infieren de las catexias negativas, no pasarán al acto, sino que se mantendrán en el nivel de fantasías de lo temido.

Por el contrario si se advierte el fracaso del Mecanismo de la Segunda Disociación Instrumental, se podrá inferir que los mecanismos de defensa del sujeto no son exitosos y por lo tanto los aspectos temidos que se infieren de las catexias negativas, pueden hacerse presentes en su conducta manifiesta.

Por lo tanto, cuando se observa el éxito de este Mecanismo, el psicólogo se centrará en las catexias positivas del CD para efectuar la evaluación que le permite inferir el perfil psicológico del puesto.

Si por el contrario se observa el fracaso de este Mecanismo, se tendrá en cuenta la totalidad de las respuestas al Cuestionario y se podrán inferir del significado de las catexias negativas, aquellos aspectos temidos que pueden ser actuados en la conducta manifiesta (agresividad, simbiosis, explosividad, etc.).

Estos conceptos surgen de las conclusiones finales del Proyecto de Investigación UBACyT TP065.

Modalidad Intelectual	Observables
• Tipo de pensamiento	
• Analítico	•**Comentarios** que indiquen que va comprendiendo la consigna por partes: ¿Qué tengo que elegir ahora? •**Preguntas** en las que se advierte que no hay captación global de la consigna y tarea: ¿Qué me queda por elegir? •**Racionalizaciones**: es parcial con respecto a la justificación de la elección del símbolo. Destaca un solo aspecto del símbolo: 1+: Caballo, por que es fuerte. Destaca aspectos de utilidad.
• Sintético	•**Comentarios** o actitud que indiquen la comprensión de la tarea en forma global (capta clases - elimina clases): El entrevistador no precisa hacer aclaraciones en cuento a los reinos, ya que el sujeto los nombra espontáneamente. •**Racionalizaciones**: destaca varios aspectos esenciales del símbolo: 1+: Caballo, por que es fuerte, útil para el trabajo y además es elegante.
• Criterio Práctico o Sentido Común	•**Símbolos**: poder elegir por lo menos un símbolo habitual o común, como árbol, caballo, rosa, etc. •**Racionalizaciones**: que destacan aspectos esenciales del símbolo. 1+ Arbol duraznero, porque da frutos. No fuerzan al símbolo, en el sentido que no se le atribuyen al mismo cualidades o acciones que aquel no posee. Un ejemplo de forzamiento sería elegir árbol y justificarlo "por que se interrelacionan". Lógica en el discurso. La racionalización es comprensiva desde la lógica formal, es coherente, presenta idea directriz del pensamiento. Ausencia de pérdida de distancia y de autorreferencias. 1+ Perro, porque yo tengo un perro que lo quiero mucho...

Modalidad Intelectual	Observables
• Capacidad de Argumentación	•**Comentarios**: interés por hacerse comprender por el entrevistador. 3-Corona de Cristo: son unas flores, no sé si Ud. las conoce, que son rojas y al apretarlas largan un líquido pegajoso. Sus ramas están llenas de espinas. Bueno, no me gustaría ser por ese líquido pegajoso. •**Racionalizaciones**: claridad en las justifica-ciones. Intención de hacerse comprender y capacidad para lograrlo. Coherencia lógica.
• Creatividad	•**Símbolos**: poco comunes, originales y adecuadamente fundamentados en la racionalización.3+ Atril (símbolo poco común). •**Racionalizaciones**: capacidad de destacar aspectos del símbolo que no son cliché. Yuyo: porque en las tierras parquizadas rompe la armonía y en las sembradas disminuye su rendimiento.

Modalidad de Contacto	Observables
• Relaciones Interpersonales *Símbolos y racionalizaciones*	•**De las catexias positivas**, se infiere re las relaciones deseadas, que deben plantear la presencia de un otro con el cual se establecen relaciones de cooperación, interdependencia, sostén, prestación de servicios, etc. 2+: Un caballo percherón, porque ayuda en el arado del campo a su dueño. •**De las catexias negativas**, se infieren las relaciones temidas. Si el Mecaniso de 2da Disociación Instrumental es exitoso, solo se analizarán las catexias positivas.
• Relación de la Autoridad (Reconocimiento del Liderazgo)	•**Conducta durante la prueba**: aceptación de la consigna. No constituye un buen indicador la presencia de críticas al material o al entrevistador o a la tarea.

Modalidad de Contacto	Observables
	•**Símbolos**: que denoten relaciones asimétricas. 1+Condor; alga, león. •**Racionalizaciones**: que denoten relaciones asimétricas: Uno ayuda al otro, uno depende del otro, etc.
• **Trabajo en equipo**	•**Conducta** durante la administración: colaboración y ausencia de críticas. •**Símbolos de las catexias positivas**: que se asocien a vida grupal. (vaca, caballos, búfalos, etc.) •**Racionalizaciones de las catexias positivas**: que denoten relaciones de cooperación o inter-dependencia o dependencia que incluyan la relación del símbolo con otro: 1+Muñeca, porque sirve para alegrar a los niños, les da felicidad.
• **Tolerancia a la Frustración y Control Emocional.**	•**Secuencia**: mejoramiento del desempeño a lo largo de la prueba, en cuanto a la calidad de los símbolos y de las racionalizaciones con que se justifican su elección o rechazo. Ello implica que ha pesar que las subconsignas van limitando cada vez más al sujeto en su posibilidad de elección (frustrándolo) se repone de estas limitaciones y continúa teniendo una conducta eficiente y **perseverante.** •**Éxito de la Segunda Disociación instrumental** •**Ausencia de Valorización de Acciones Agresivas en las Catexias Positivas**. O sea, que no hayan respuestas tales como: me gustaría ser aguja para poder pinchar a la gente. •**Presencia de lógica formal** en todas las racionalizaciones •Los últimos tres observables arriba

Modalidad de Contacto	Observables
	mencionados en su conjunto, permiten hipotetizar que el sujeto no presentará conductas agresivas manifiestas ni actuaciones (Conclusiones finales del Proyecto de Investigación UBACyT TP065). •**Ausencia de autorreferencias severas.** Ello implica que el sujeto no confunde su interioridad con el contexto y por lo tanto no tendrá tendencia a confundir situaciones que lo puedan llevar a actuaciones.
• **Capacidad de Liderazgo**	•**Símbolos** que denoten relaciones asimétricas. Ejemplo: elección de león, tigre, cóndor, águila, etc. •**Racionalizaciones** que denoten relaciones asimétricas en las que el sujeto se identifica con el que activamente guía, ayuda, observa. •**Logicidad** en la racionalización. •**En las catexias positivas**: símbolos que se asocien a la vida grupal. •**Racionalizaciones en las catexias positivas**, que incluyen al otro para guiarlo, ordenarlo, organizarlo, ayudarlo. •**Ausencia de autorreferencias.** •**Ausencia de valorización de acciones agresivas realizadas por el símbolo (que representa al sujeto) en la serie positiva.** •**Éxito de la Segunda Disociación Instrumental**

Modalidad Laboral	Observables
• **Capacidad de Planificación**	•**Logicidad** en las racionalizaciones. •**Éxito de la Segunda Disociación Instrumental** •**Secuencia**: mejoramiento del desempeño a lo largo de la prueba.

Modalidad Laboral	Observables
• **Capacidad de Organización**	•**Comentarios** o actitud que indiquen la comprensión de la tarea en forma global (capta clases - elimina clases). •**Racionalizaciones**: destaca varios aspectos esenciales del símbolo.
• **Iniciativa**	•**Secuencia de Reinos**: preservación de los aspectos vitales. Elección de animal o vegetal en primer término de lo cual se puede inferir que se trata de preservar aspectos vitales, asociados con la iniciativa. •**Símbolos**: que denoten vitalidad y empuje en su contenido ya sea por la connotación simbólica que posee el animal, o porque se justifican por acciones activas del mismo. •**Racionalizaciones**: que destaquen caracterís-ticas de actividad y empuje del símbolo. Que se enfaticen acciones que realiza el símbolo. Ejemplo: Auto, porque corre rápido, vs. Auto, porque es lindo. Obviamente las acciones se infieren por el uso de verbos
• **Nivel de Concreción**	**Comprensión de las tres clases o reinos:** -Cuando el C. D. es administrado en forma individual, es un buen observable el hecho de que por sí mismo el sujeto se de cuenta que el cuestionario está orientado hacia las respuestas de símbolos de los tres reinos. Cuando se trata de la Versión Celener del C. D. Autoadministrado, esta capacidad de anticipar las clases o reinos no puede ser evaluada por que en el protocolo los mismos ya le fueron sugeridos. En este caso el observable está presente si el sujeto no repite reinos, o sea que puede concretar la tarea de ir formulando todas las respuestas a las preguntas que se le formulan.

Modalidad Laboral	Observables
	Racionalización: -En algunas catexias se debería observar que el postulante atribuye acciones a los símbolos elegidos o rechazados por medio de verbos, los que implican actividad por parte del símbolo y no acciones pasivas (1+: correr, agradar; ayudar). Ejemplos de acciones padecidas por el símbolo serían: lo cuidan, lo ayudan, lo rompen, etc. -Que las acciones denoten tendencia a la acción real: el tiempo indicativo del verbo es un buen indicador. En algunas de las racionalizaciones el postulante debe poder mencionar acciones formuladas en tiempo indicativo. Ello indicaría que realmente puede se efectivo en su conducta manifiesta. El tiempo potencial (correría, ayudaría, etc.), hace pensar que lo expresado corresponde más al nivel del ideal del yo que a lo que efectivamente el sujeto puede realizar. -Que destacan la utilidad del símbolo en las catexias positivas así como se rechaza su inutilidad en las catexias negativas. La utilidad- inutilidad generalmente es mencionada por personas que tienen una orientación práctica hacia una situación, la cual favorece que la misma sea resuelta. -Que destacan detalles. La capacidad de destacar detalles informa sobre un pensamiento analítico que se detiene en las partes que forman una situación o problema y que favorece con ello la concreción de las tareas. Éxito de la Primera Disociación Insturmental: que pueda completar la técnica con la elección y justificación de los 6 símbolos requeridos.
• **Control de Tareas Propias y de otros**	**Racionalizaciones y símbolos:** Que denoten: 1- roles asimétricos 2- control 3- cuidado del otro o de la tarea

Modalidad Laboral	Observables
	•**Riqueza** simbólica y explicativa. •**Racionalizaciones**: en que se destaquen aspectos del símbolo y no las repercusiones afectivas que el mismo tiene para el sujeto. Ejemplo: Perro porque es amigo del amo, vs. gato porque mi hijo tiene uno y lo quiere mucho.
• **Autonomía de Criterio**	•**Racionalizaciones**: en que se enfatice la independencia del símbolo. Si hay relaciones de dependencia planteadas, que los otros dependan de él y no a la inversa. Racionalizaciones que indican que se puede oponer a otros y sostener su propio criterio.
• **Responsabilidad**	•**Conducta** durante la tarea: - El sujeto se ha esforzado en cumplir con la consigna sin críticas a la misma. •**Compromiso** con la tarea: -El sujeto pone empeño en cumplir lo que se le solicita respondiendo las 6 catexias y efectuando racionalizaciones ricas en atributos, acciones y/o detalles. •**Producción abundante:** -Esfuerzo por desarrollar ampliamente en la racionalización su concepto intentado y logrando ser muy preciso, claro y abundante en información acerca de los motivos por los cuáles elige o rechaza cada símbolo.
• **Productividad**	•**Éxito de la Primera Disociación Instrumental y ajuste a las consignas.** - Sus respuestas cumplimentan aquello que se le solicita. En el sentido que el sujeto da seis repuestas que son símbolos (no ecuaciones simbólicas) y que pueda justificarlos lógicamente. •**Calidad de los símbolos y de las racionalizaciones:** - Cuando las respuestas constituyen símbolos y no hay ecuaciones simbólicas.

Modalidad Laboral	Observables
	- La riqueza de las racionalizaciones se aprecia por la cantidad de cualidades y acciones que el sujeto destaca de cada símbolo; por su pertinencia lógica y por la manifestación de un pensamiento lógico que posee idea directriz.
• **Nivel de aspiraciones**	•**Comparación de la potencia u omnipotencia de los símbolos, con la cantidad y calidad de reflexiones, acciones, interacciones desarrolladas en las racionalizaciones.** Esto quiere decir que hay que comparar entre la omnipotencia de un simbolo como león con la riqueza o pobreza de las racionalizaciones: 1+ León porque es lindo, vs. 1+ León porque es el animal que guia a la manada, es fuerte, es el rey de la selva. La ultima racionalizaciones es rica en concepto, acciones, atributos; mientras que la del primer ejemplo es pobre en estos aspectos. La omnipotencia o no del símbolo representaría al nivel de aspiraciones, mientras que la riqueza o pobreza de las racionalizaciones, representarían a los recursos reales del sujeto. •**Segunda Disociación Instrumental**: a menor distancia entre los símbolos elegidos y rechazados, mayor coincidencia entre el nivel de aspiración y los recursos de que dispone. Menor distancia significa que la potencia, tamaño, fortaleza de los símbolos elegidos y los atributos o acciones que se le adjudican a los mismos en la racionalización, son semejantes entre las catexias positivas y las negativas. Si esto fuera así, el nivel de aspiraciones se corresponde con los recursos reales que lo sustentan.
• **Adaptabilidad**	•**Primera Disociación Instrumental**: manejo adecuado, ausencia de fallos: contesta todos los reinos.

Modalidad Laboral	Observables
	•**Identificación proyectiva Instrumental**: ausencia de perseveración de reinos. Esto significa que el sujeto puede cambiar de reino frente a una nueva subconsigna y elegir o rechazar el o los que le faltan.
	•**Racionalización**: constituye un observable positivo de la capacidad en estudio, que el sujeto en las distintas racionalizaciones justifique la elección de los distintos símbolos con atibutos que refieran a una diversidad de aspectos calorados o rechazados. (1+:gustar, 2+: ayudar, 3+: fortaleza, etc.)
• **Potencial de Desarrollo**	•**Relación de potencia u omnipotencia de los símbolos con los movimientos (acciones, inte-racciones), planteados en la racionalización.** La explicación para este observable es la misma que se dio en Nivel de Aspiraciones sobre el mismo tema
	•**Planteo de más de una razón en cada racionalización**, que aluda a aspectos múltiples del símbolo o de éste en relación con los demás.
	•**Segunda Disociación Instrumental**: distancia realística entre lo elegido y lo rechazado.La explicación es la misma que se brindó para Nivel de Aspiraciones.

CAPÍTULO 8

Indicadores de las Competencias Psicológicas del Perfil del Puesto del Test de Relaciones Objetales (TRO)

Graciela Celener

Herbert Phillipson utilizó su técnica para la selección de personal. Para ello eligió del total de las láminas entre seis y ocho. Tanto la cantidad de láminas como la secuencia de su presentación fue efectuada de acuerdo al perfil psicológico requerido. En el año 1983 en el Capítulo “El Test de Relaciones Objetales abreviado. Su aplicación en el ámbito laboral” del libro “Actualizaciones en el Test de Phillipson” (1983), Renata Frank de Verthelyi, Marta Garro y Roberto Franchi proponen como versión definitiva, las siguientes láminas con una secuencia fija de administración: A1, B1, C3, BG, A3, CG y Blanca. En dicho texto desarrollan también la especificidad de las láminas seleccionadas, así como el contexto situacional en el área laboral.

Sistematizan algunos factores frecuentemente usados en el área laboral, desarrollando los siguientes: Pensamiento analítico y/o sintético. Modalidad perceptiva. Organización, Planificación. Productividad. Actividad. Perseverancia. Autonomía, capacidad para tomar decisiones. Responsabilidad. Capacidad para adaptarse a situaciones nuevas. Modalidad de contacto.

El aporte de Celener en cuanto a la utilización del TRO en el ámbito laboral, se referirá a observables de otras competencias del perfil psicológico del puesto.

Los mismos se desarrollan en el siguiente cuadro.

Modalidad Intelectual	Observables
•**Sentido Común o Criterio Práctico**	•**Percepción de la Lámina** -Percepción ajustada del contenido humano especialmente ausencias de adiciones perceptuales de esa índole. Esto significa que el sujeto ve en la lámina la cantidad correcta de personajes que se encuentran diseñadas en la misma. No agrega otros (Prueba de realidad). -Ausencia de distorsiones tales como ver animales en los lugares de la lámina donde está diseñado el contenido humano. Como por ejemplo ver gorilas en vez de personas. -Adecuada percepción de los detalles. Significa que el Contenido de Realidad (escenario, detalles del mismo) son percibidos de acuerdo al cliché de la lámina, o constituyen distorsiones frecuentes del mismo, como por ejemplo en la lámina CG, ver una cancha de football en vez de una escalera.

Modalidad Intelectual	Observables
	Contenido y Estructura de la Historia -Ausencia de autorreferencias en las que el entrevistado "se ve" en la lámina. Esto significaría que el postulante no capta el "como sí" de la consigna (Fallas en la prueba y en el juicio de realidad) -Posibilidad de efectuar algunas historias clichés. -Que no haya pérdida de la idea directriz en la estructura de la historia. -Elaboración de historias con "sentido común": Implica la capacidad de inventar historias que giren alrededor de las relaciones humanas que plantea el test. Por el contrario si las historias que inventa el sujeto giran alrededor de personajes o situaciones que no forman parte de los estímulos del test, ello permitiría inferir la presencia de un pensamiento "personal", no consensuado, habitualmente denominado "autista". -Si hay planteo de conflictos, que los desenlaces sean realistas. -Fundamentación del pasaje de un tiempo a otro. Ello implica la presencia de nexos lógicos entre los tiempos (presente, pasado y futuro). No es imprescindible que en la historia se desarrollen los tres tiempos. Los cuatro últimos observables permiten inferir el éxito en la prueba y juicio de realidad.
•**Capacidad de argumentación**	**Contenido y Estructura de la Historia** -El argumento debe ser coherente manifestando un pensamiento que se rige por la lógica formal. -Fundamentación del pasaje de un tiempo a otro. -Posibilidad de transmitir con claridad el nudo argumental.

Modalidad Intelectual	Observables
	Actitud frente a la Tarea -Que a través del intento de efectuar la historia el sujeto se advierta su compromiso con la tarea. Constituyen indicadores negativos para este ítem las descripciones, una actitud de descuido, displicencia o evitación en el tratamiento del relato.
•**Creatividad**	**Percepción de la Lámina** -Percepciones originales adaptadas a la forma del estímulo, tales como ver "un Oscar" en la lámina 1. **Contenido y Estructura de la Historia** -Equilibrio y buena organización entre la atención prestada al escenario en que se desarrolla la historia y a los personajes de la misma y sus relaciones - Apercepción que enriquezca la historia cliché, por medio de la adjudicación ya sea de sentimientos, pensamientos, interacciones y roles a los personajes. -En cuanto al contenido de la historia, originalidad en el tratamiento del tema con adecuada relación entre personajes y cualidades, acciones o roles que se le adjudican a los mismos. Para evaluar este punto, es preciso tener presentes cuáles son las historias clichés esperables para cada lámina y evaluar si la historia que inventa el postulante es una historia distinta, ya sea porque interpreta el "contenido de realidad" de una manera original o diferente a lo dado, o porque el contenido de la historia que plantea es innovador. Para considerar que la originalidad en el planteo es positiva, debe haber ajuste perceptual del contenido humano, coherencia y logicidad en la estructura discursiva de la historia planteada, y el significado de la historia debe ser pertinente con el estímulo.

Modalidad de Contacto	Observables
•Empatía	**Percepción de la Lámina** -En las láminas de 3 personajes y de grupo constituirían un indicador positivo con respecto a este ítem el ajuste perceptual en "contenido humano". De la omisión de algunos de los personajes en estas láminas podría inferirse que el postulante presenta dificultades para "compartir", "competir" o captar las necesidades del otro. **Contenido y Estructura de la Historia** Pueden considerarse como observables positivos para este ítem: -El planteo (a partir de verbos que impliquen actividad en los personajes) de vínculos de: *Acercamiento social: implican la descripción de movimiento espacial de un personaje hacia otro, o la inclinación hacia un contacto más estrecho con alguien. "Van hacia otros". *Actividad social: se advierte cuando la actividad manifiesta en relación con otros, parece estar en curso y no en sus comienzos. "Están conversando, están haciendo algo juntos". *Interacciones de acercamiento de cooperación en las que los personajes participan en igualdad de condiciones. Preferentemente cuando de ella resulta la satisfacción de los participantes. Estas interacciones son esperables especialmente en las láminas de 3 personajes y grupos, si bien se pueden dar en las otras, a través de la adición de personajes a nivel de historia.. (Del capítulo "Una Aproximación normativa al Test de Relaciones Objetables" en el libro "Actualizaciones en el Test de Phillipson" (1983). *Las interacciones que se establecen entre los personajes deben estar planteadas preferentemente con el tiempo indicativo de los verbos utilizados infiriéndose de ello que la relación se está dando en el aquí y ahora más que imaginándola o planificándola.

Modalidad de Contacto	Observables
	Como la palabra permite inferir el tipo de conducta, el tiempo del verbo que el sujeto utiliza en su relato permite diferenciar si las interacciones planteadas en el mismo remiten a los recursos reales del postulante (tiempo indicativo) o por el contrario si forman parte de sus deseos o aspiraciones que no puede concretar por falta de recursos (tiempo potencial). -Evaluar la cualidad de las capacidades, atributos o acciones asignadas a los personajes. Por ejemplo: "enseña al otro", " se abrazan", "conversan sobre", "es emprendedor", "es inteligente", etc. -Los climas emocionales deberían estar incluidos dentro de la historia ya que la captación de los mismos implica la capacidad de ponerse en contacto con las propias emociones y las de los otros.
Reconocimiento de la figura de Liderazgo o Autoridad	**Contenido y Estructura de la Historia** -Si en las láminas de un personaje adiciona un vínculo fantaseado, observar si enfatiza "roles asimétricos", en los que se manifiesta la dependencia o el liderazgo. Se considera que una relación es de "dependencia" cuando uno de los integrantes de la misma es más activo, fuerte o seguro. Situaciones en que uno guía, enseña, y el postulante se identifica con el que aprende, escucha. Es preferible la relación que resulta satisfactoria (gratificante) para los integrantes. (Del capítulo "Una Aproximación normativa al Test de Relaciones Objetales" en el libro "Actualizaciones en el Test de Phillipson" (1983). -Preferentemente las relaciones asimétricas deben ser gratificantes. -Mención de roles asimétricos ya sea por la ubicación espacial de los personajes (arriba de, abajo de, cerca de, lejos de); o por cualidades atribuidas a los roles de los mismos, tales como actividad, experiencia, poder. El contenido positivo o negativo de la relación planteada con la autoridad se infiere a partir de:

Modalidad de Contacto	Observables
	*Sentimientos o actitudes adjudicados a los personajes ("lo agreden", "es despótico", "lo quieren", "los cuida", "dependen de él"). *Cualidades, actitudes y acciones asignados a los roles. ("es autoritario", "es despótico", "es democrático", "toma en cuenta la opinión de todos"). *Del tipo de interacción. ("están pensando como matarlo", "él les enseña y ellos aprenden"). -Las interacciones que se establecen entre los personajes deben estar planteadas preferentemente con el tiempo indicativo de los verbos utilizados infiriéndose de ello que la relación se está dando en el aquí y ahora más que imaginándola o planificándola - Posibilidad de ver discriminada la figura de autoridad (arriba - abajo) en la lámina CG.
Trabajo en equipo	**Contenido y Estructura de la Historia** -En las láminas A1 y B1 observar si a través de la adición de un vínculo fantaseado con un personaje adicionado a nivel de historia, se plantea la "simetría" de roles, que se expresa a través de un intercambio en el que los personajes están en igualdad de condiciones y se advierte necesidad y deseo de compartir como algo gratificante. -En todas las láminas observar si el contenido del vínculo es positivo o negativo. Ello se infiere a partir de las cualidades, las actitudes y las acciones asignados a los personajes, así como por la cualidad de la interacción entre los mismos. La misma puede ser gratificante, neutra o insatisfactoria. Un observable positivo para este ítem es que las interacciones sean preferentemente gratificantes. -Observar si en estas láminas se plantean roles simétricos o asimétricos de cooperación, inclusión o dependencia, gratificantes, que ya fueron definidos. (Del capítulo "Una Aproximación normativa al Test de Relaciones Objetales" en el libro "Actualizaciones en el Test de Phillipson" (1983).

Modalidad de Contacto	Observables
Tolerancia a la frustración	**Contenido y Estructura de la Historia** -Capacidad para controlar el afecto movilizado por el "Contexto de Realidad o Clima Emocional". Es decir que a pesar de la diferencia de tonalidades entre las láminas (textura, blanco – negro, color cromático) el entrevistado mantenga la calidad de sus relatos y el ajuste perceptual. Lo que pondría en evidencia su capacidad de asimilar las adversidades u obstáculos manteniendo su conducta proactiva. -Ausencia de mención de fenómenos naturales de tipo explosión, terremoto, irrupciones intempestivas de objetos, etc., producto de la interpretación del contexto emocional o escenario. Ya que estas manifestaciones pueden ser observables de fuerzas pulsionales escindidas que pueden derivar en conductas de actuación. -Ausencia de temas manifiestos de asesinato o "agresiones crudas". Se considera "agresiones crudas" a golpes entre los personajes o cualquier acción de violencia manifiesta entre los mismos. Por ejemplo: "le pegan", "lo empujan", "lo tiran", etc. La presencia de estos temas pondría de manifiesto la tendencia a la actuación. -Planteo de actividades socialmente aceptadas. -Capacidad para crear una historia distinta para cada lámina sin necesidad de hacer historias encadenadas que se refieran siempre al mismo personaje. -Evaluar la estabilidad de la producción en cuanto a la lógica formal a lo largo de la secuencia. -Evaluar si frente al conflicto planteado los personajes pueden encontrar soluciones positivas para el mismo. -Presencia de desenlace real.
Capacidad de Liderazgo.	**Contenido y Estructura de la Historia** -Planteo de roles asimétricos. Identificación con el rol del líder que habla, da pautas, expone, y al que se escucha, se sigue, se admira, etc. (Del capítulo "Una Aproximación normativa al Test de Relaciones Objetales" en el libro "Actualizaciones en el Test de Phillipson" (1983).

Modalidad de Contacto	Observables
	-Si en las láminas A1 y B1 resalta la soledad del personaje, tal hecho podría interpretarse como una postura de autosuficiencia. -Interacciones asimétricas: El sujeto se identifica en algunas láminas con el personaje activo, que se acerca, que guía, etc. -En la lámina CG: Reconocer la diferencia de posiciones entre el grupo (abajo) y la sombra o el personaje de arriba. Observar la tendencia del postulante a identificarse con el de arriba que habla a los de abajo, o que baja, o que sube y los demás lo siguen. -En la lámina BG: Planteo de roles asimétricos dentro del grupo formado por cinco personajes o entre el grupo y el personaje separado. En el contenido de la historia alguno de los personajes guía, aconseja, muestra, enseña, descubre posibilidades nuevas. -La calidad del liderazgo se reconocerá por el tipo de aportes u objetivos que plantea el líder, por su capacidad para entusiasmar a la gente para que lo secunde consiguiendo que emprendan las tareas que él propone, por su capacidad de organizar y por la gratificación que surge de la relación, entre otros aspectos. Estos contenidos se infieren de los pensamientos, afectos, acciones, intenciones y roles adjudicados a los personajes. -La inclusión del "color cromático" en la historia es un indicador positivo de la capacidad de enfrentarse a situaciones con resonancia afectiva.

Modalidad Laboral	Observables
Iniciativa	**Contenido y Estructura de la Historia** -Atribución de algunos roles activos a los personajes. - Asignar algún tipo de movimiento o acción a las figuras humanas, dirigido a otros personajes o al escenario. Ejemplo: "se dirige a la puerta". En este ejemplo hay una acción dirigida hacia el escenario y no hacia otro personaje.

Modalidad Laboral	Observables
	Ejemplo: "está abrazando a su hermano". En este ejemplo hay una acción dirigida hacia otro personaje. Pueden ser acciones individuales que implican movimiento, desplazamiento. Ejemplo: "está caminado por la calle". Este es un ejemplo de acción individual, ya que no implica la presencia de otro personaje. Si bien en el TRO las acciones de los personajes pueden estar sugeridas por su diseño, la interpretación de movimiento se efectúa de las misma manera que en el test de Rorschach: entre otros aspectos "capacidad de empuje".
Nivel de concreción	**Conducta durante la prueba** -La formulación de preguntas o comentarios que denotan captación de detalles constituyen un indicador positivo para este ítem, debido a que esta conducta muestra la aptitud hacia la conducta práctica. **Contenido y Estructura de la Historia** -Una buena captación de los detalles tanto del Contenido Humano como del Contenido de Realidad y del Contexto de Realidad constituye un indicador positivo para este ítem debido a que denota una tendencia hacia la conducta práctica. -La captación del aspecto emocional del estímulo implica la capacidad de llevar a la práctica aquello que se propone. -Roles de personajes que llevan a la práctica ideas, planes, etc. Ejemplo: "cuando la vio, pensó que lindo sería salir con ella. Se acercó, le habló, conversaron... y se fueron juntos". -Un observable positivo para este ítem es la presencia de "Desenlaces presentes reales" en la historia. El desenlace se refiere a la forma en que el sujeto da por finalizada la situación planteada en la historia. Cuando una terminación implica un cambio en la situación, es tabulada como " desenlace presente". Este se subdivide en "desen-

Modalidad Laboral	Observables
	lace real" y "desenlace fantaseado". El primero alude a un cambio en la conducta concreta por parte del o los personajes. El segundo a un cambio imaginado, deseado o esperado. En el caso que la historia no supone un cambio en la situación, el desenlace está ausente. Esta ausencia puede deberse a la no mención del desenlace, en cuyo caso la acción se interrumpe abruptamente o, a la mención de la continuidad de la acción, o sea la trama de la historia continúa de la misma manera de forma indefinida. Ejemplo de "desenlace presente real": "le resultaba difícil concentrarse para estudiar. Decidió despejarse. Salió, dio una vuelta, regresó y se puso las pilas y consiguió estudiar". Por el contrario un ejemplo de "desenlace real fantaseado" sería: "le resultaba difícil concentrarse para estudiar. Hubiera deseado poder hacerlo. Pensó que podría salir a caminar para despejarse". Un ejemplo de "desenlace ausente por no mención" sería: "estaba estudiando y no se pudo concentrar". Finalmente un ejemplo de "desenlace ausente por continuidad de la acción": "Le resultaba difícil concentrarse para estudiar, pensó que podía hacer, pero le seguía resultando difícil". Por lo tanto el "Desenlace presente real" en las historias es el que mejor pronostica una adecuada conducta de "cierre" de la tarea emprendida.(Del capítulo "Una Aproximación normativa al Test de Relaciones Objetales" en el libro "Actualizaciones en el Test de Phillipson" (1983).
Responsabilidad	**Conducta durante la prueba** -Comentarios o preguntas que denotan la asunción de la responsabilidad frente a sus logros o a sus dificultades al inventar las historias. Ejemplo lámina CG: "esta es una pileta de natación...alrededor de la cual hay gente...ah no!...es una escalera, me equivoqué. Voy a pensar otra historia entonces..."

Modalidad Laboral	Observables
	Contenido y Estructura de la Historia -Caracterización de los personajes: identificación con personajes que se responsabilicen de sus actos, pensamientos, etc. Ejemplo lámina A3: "los padres lo retaron por lo que había hecho. El se dio cuenta de que no se había comportado correctamente".
Nivel de aspiraciones en relación a los recursos internos	Contenido y Estructura de la Historia -Indicadores de un alto nivel de aspiraciones: *La inclusión en la historia de la totalidad de los estímulos, o sea del Contenido de Realidad, del Contenido Humano y del Contexto de Realidad. *Inclusión de personajes omnipotentes que creen poder, saber o hacer todo. El significado de estos indicadores implica una necesidad de abarcarlo todo. -Indicadores de un bajo nivel de aspiraciones: *Centrarse en uno solo de los estímulos de lámina, generalmente el contenido humano o en dos de ellos habitualmente el contenido humano y el contenido de realidad. *Inclusión de personajes con características poco ambiciosas, poco abarcativas en su accionar. El nivel de aspiraciones puede ser alto, y estar acompañado por un alto nivel de recursos internos o por el contrario por precariedad de recursos internos. Mientras que, el postulante puede tener un bajo nivel de aspiraciones que puede combinarse con una excelente diversidad de recursos internos o, con precarios recursos internos. -Indicadores de alto nivel de recursos internos: *Las historias son ricas en la adjudicación de pensamientos, sentimientos, roles e interacciones a los personajes.

Modalidad Laboral	Observables
	Presentan los tres tiempos Desenlaces presentes reales Vocabulario rico Historias originales -Indicadores de bajo nivel de recursos internos: *Las historias son pobres en la adjudicación de pensamientos, sentimientos, roles e interacciones a los personajes. *Desarrollan solo el tiempo presente o presentan fallas en la integración de los tres tiempos *Predominan los desenlaces presentes fantaseados, o ausentes por interrupción o continuidad de la acción. *Vocabulario pobre *La totalidad de las historias son clichés. La correspondencia entre el nivel de aspiraciones y los recursos internos se infiere partir de los observables mencionados.
Honestidad	**Contenido y Estructura de la Historia** -Ausencia de temática de ocultamiento en las historias (secretos, mentiras) -Ausencia de mención de ropajes que ocultan a los personajes, tales como mantos, togas, capotes, etc. -Ausencia de mención de uso de máscaras por parte de los personajes. -Ausencia de temáticas de robo -Ausencia de temáticas de "burlar" a la autoridad, o de connivencia de la autoridad con transgresiones.

CAPÍTULO 9

Modelo de Interpretación de las Técnicas Gráficas Utilizando las Guías de Indicadores

Graciela Celener

Se ejemplificará la interpretación de las Técnicas Gráficas, y Verbales con los protocolos administrados en el psicolaboral de uno de los casos que fue utilizado en el Tomo I, Parte II, Capítulo 4: Innovación Técnica: Versión Celener del Cuestionario Desiderativo Autoadministrado.

En una empresa de fabricación de computadoras, se solicitó seleccionar postulantes para el puesto de vendedores con potencial para desempeñar a futuro cargos gerenciales.

Una vez realizada la entrevista con el gerente, el equipo de psicólogos elaboró el siguiente Perfil Psicológico del Puesto:

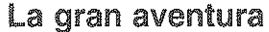
- Sentido común
- Creatividad
- Capacidad para recibir, elaborar y transmitir información
- Poder de convicción
- Capacidad para trabajar en equipo
- Capacidad de reconocer la figura de autoridad
- Capacidad de liderazgo
- Tolerancia a la adversidad (Tolerancia a la frustración)
- Empuje y "agresividad" al servicio de la tarea (Iniciativa)
- Autonomía
- Productividad
- Capacidad de concreción
- Honestidad
- Responsabilidad

En la primera entrevista realizada en forma grupal, los postulantes completaron en forma autoadministrada las siguientes técnicas de evaluación: Test del Animal (gráfico), Versión Celener del Cuestionario Desiderativo Autoadministrado (verbal) y un test de inteligencia. En entrevistas posteriores, a los sujetos preseleccionados a partir de dichas técnicas, se les administró en forma individual el T.R.O. laboral y el Rorschach.

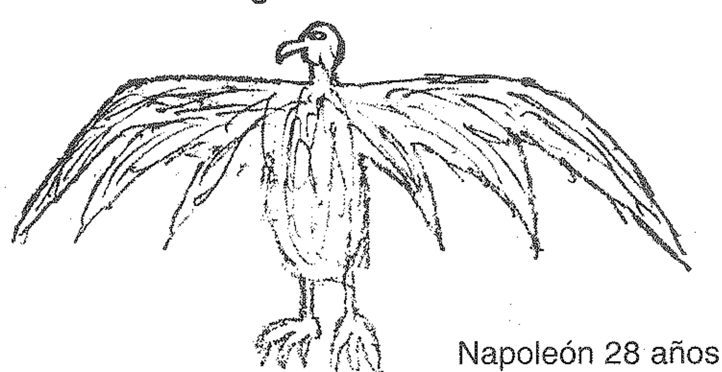
Datos de Filiación del Postulante:

Sexo:	*Masculino.*
Edad:	*28 años.*
Escolaridad:	*Universitaria.*
Título:	*Ingeniero Industrial.*
Estado Civil:	*Soltero*

Interpretación del Gráfico utilizando la Guía de Análisis
Test del Animal



La gran aventura



Napoleón 28 años

Cuando Napoleón nació era un ave raquítica llena de pelos, apenas podía sostenerse en pie. Poco a poco los mimos de su madre y las inclemencias del tiempo fueron vigorizando sus miembros.

Él veía su madre y padre volar y pensaba que algún día podría llegar a hacer lo mismo que ellos. Movía sus alas con entusiasmo pero sin coordinación. Tenía varios hermanos y con ellos compartía todo. El día llegó. su madre le insistió a que saliera del nido y empezara a volar. Ante el vacío que se le presentaba sintió miedo, pero miró sus alas y a su madre y dijo yo puedo. Se lanzó pero cayó unos metros más abajo. No tuvo miedo sino garras de conseguir lo que tanto ansiaba. Probó dos veces más y no lo logró hasta que al cuarto intento logreo volar. Qué sensación surcar los cielos y mirar todo desde arriba. Qué hermosos paisajes. Volvió y contó todo a sus hermanos para que ellos pudieran también compartir ese inmenso gozo.

Napoleón se fue haciendo grande y un día dejó la casa de sus padres para formar otra familia.

Como se dijo al principio de este capítulo, solo serán evaluadas aquellas capacidades o competencias que configuran el Perfil Psicológico de este puesto en esta empresa en particular.

Se las agrupa desde el momento del análisis de acuerdo a los tres ítem en que se dividirá el informe.

Modalidad Intelectual

- Sentido común
- Creatividad
- Capacidad para recibir, elaborar y transmitir información

Modalidad de Contacto

- Capacidad para trabajar en equipo
- Capacidad de reconocer la figura de autoridad
- Capacidad de liderazgo
- Tolerancia a la adversidad (Tolerancia a la frustración)

Modalidad Laboral

- Empuje y "agresividad" al servicio de la tarea (Iniciativa)
- Autonomía
- Productividad
- Capacidad de concreción
- Honestidad
- Responsabilidad

Interpretación

- **Sentido Común**

Como observables positivos de esta competencia o capacidad en el Gráfico se advierte que:
- La gestalt está conservada
- Hay buena integración de las partes (cabeza, tronco, alas, patas: cada una de estas partes que forman el todo están ubicadas en el lugar que realísticamente les corresponde).
- Existe una adecuada separación adentro-afuera del dibujo, sin aberturas en el contorno del mismo.
- Se entiende lo que representa al primer golpe de vista, o sea que el gráfico posee claridad.
- El dibujo está ubicado en la zona superior de la página, lo que implica que hay un predominio de la actividad mental, a predominio del proceso secundario.

En el Relato se advierte que:
- El texto es coherente y lógico según la lógica formal. Hay presencia de nexos lógicos entre antecedentes y consecuentes. El relato es comprensible y expresión de un habla compartida. El entrevistador no tiene que agregar nexos lógicos para comprender lo que el postulante quiere expresar.

En función de los observables detallados, se puede inferir que el sujeto posee sentido común.

- **Creatividad**

En cuanto a los Aspectos Gráficos se advierte que:
- Dibuja un animal poco común (comunes: perro, gato, caballo) y por lo tanto el dibujo presenta un enfoque original ya que al mismo tiempo constituye una respuesta adecuada a la consigna y como ya se dijo en el ítem anterior, mantiene una gestalt conservada.
- Las alas desplegadas sugieren la presencia de movimiento en el concepto graficado.

En el Relato se observa:
- El nudo argumental, que posee un principio, un desarrollo y un fin, se ve enriquecido a través de la descripción de actividades, atributos y la inclusión de personajes que complejizan la historia manteniendo siempre la coherencia lógica. Debido a las características señaladas el relato dista mucho de ser común.

En función de los observables detallados, se puede inferir que el postulante posee Creatividad

•Capacidad para Recibir, Elaborar y Transmitir información. Poder de convicción. Capacidad para Argumentar.

En cuanto a los Aspectos Gráficos se advierte que:
- El postulante dibuja un animal que existe y se esfuerza para que se reconozca en el gráfico.
- Se adecua a la consigna

En el Relato:
- Se esfuerza por transmitir un argumento claro y logra su cometido

En función de los observables detallados, se puede inferir que el postulante posee Capacidad de Argumentación o Poder de convicción.

•Capacidad para Trabajar en Equipo

Para este ítem se toman en cuenta los observables correspondientes a Empatía, Relaciones Interpersonales y Tacto

Observando los Aspectos Gráficos se advierte que:
- el dibujo es de cuerpo completo lo que significa que en su conducta integra los afectos
- la cabeza está de semiperfil al que lo mira y el cuerpo de frente mostrando deseos de comunicación.
- Sugiere dinamismo o movimiento, lo que implica capacidad empática.
- Está situado en la Zona superior de la hoja lo que implica adaptación social.
- Sin embargo no está situado en la Banda Central o Derecha sino en la izquierda, lo que indicaría replegamiento sobre sí mismo. A partir de este observable se hipotetizaría a segundo nivel de inferencias una convergencia que implicaría un conflicto entre tendencias a la sociabilidad versus tendencias al replegamiento. Habría que recordar que los dibujos constituyen el lenguaje de las tendencias menos conscientes del sujeto. Por lo tanto, habría que comparar estos datos con los obtenidos del relato, que pone de manifiesto los aspectos más conscientes, para poder evaluar las tendencias manifiestas del sujeto en cuanto al tema que se está evaluando.
- No dibuja un animal gregario. El significado de segundo nivel de inferencias de este observable constituye una recurrencia con el dibujo en la Banda izquierda de la hoja.
- El tamaño del dibujo es de normal a pequeño, de lo cual se pueden inferir tendencias al control impulsivo, prudencia y cautela en los contactos.
- Hay presencia de ángulos (puntas de las alas, garras) pero compensados por curvas (cabeza, parte superior de las alas). Las curvas compensan la agresividad que expresan los ángulos.

En el Relato se observa que:
- existen planteos de interacción en los que se comprenden o se tienen en cuenta las necesidades del otro y estos planteos son de interacción real que explicitan

relaciones de acercamiento: tanto de dependencia (mimos de su madre que lo vigorizan, padre y madre que vuelan y a los que él quiere imitar, madre que le enseña a volar) cuanto de cooperación (compartía todo con los hermanos, le contó todo a sus hermanos para que compartieran su gozo). Las relaciones son gratificantes a pesar de las dificultades.
- Se advierte cuidado por el otro (padres que enseñan, pichón que comparte experiencias con sus hermanos)

Integrando algunas inferencias contradictorias que surgen del análisis de las recurrencias y convergencias señaladas, se podría hipotetizar que el postulante a través de una conducta de sobreadaptación social compensa en su conducta manifiesta, su dificultad latente para establecer ricas relaciones interpersonales

•Capacidad de Reconocer la figura de Liderazgo o Autoridad

En los Aspectos Gráficos se observa que:
- Dibuja un animal con simbolismo de autoridad, pero, al mismo tiempo, el postulante señala defectos en el dibujo en cuanto a la proporción entre la cabeza y el cuerpo, o sea, simbólicamente la desproporción entre un pensamiento guía (chico) y un aparato motor grande (cuerpo): cabeza más grande, desproporcionada. Esta desproporción podría implicar un deseo intenso por liderar y una dificultad actual para hacerlo.

En cuanto al Relato:
-En él se observa la presencia de personajes que lideran (madre y padre que enseñan a volar) y se relacionan con otros que aceptan la relación de dependencia con aquellos (hijo que toma el modelo de los padres para volar, hermanitos que comparten de alguna manera este aprendizaje).

En función de los observables señalados, se puede inferir que el postulante reconoce y respeta la figura de liderazgo o Autoridad.

•Capacidad de Liderazgo

Como observables se observa en los aspectos gráficos:
- Al animal dibujado (águila) se le suelen atribuir simbólicamente aspectos relacionados con la autoridad o liderazgo. También en este ítem se pueden efectuar los mismos comentarios realizados en el anterior.
- Como ya se dijo, el dibujo es claro (objetividad), tiene dinamismo (empatía).
- La presión del trazo es normal, ya que no queda marcado en el otro lado de la hoja ni es tan débil que casi no se lo ve (constancia, decisión).

En el Relato:
- Nombre dado al animal: Napoleón, un emperador, con las connotaciones implícitas de un liderazgo despótico.
- Plantea roles asimétricos (padres que guían, enseñan) y autosuficientes, con los que, básicamente, el postulante no se identifica pero que aspira a poseer. La historia relata el aprendizaje de un pichón para llegar a tener los recursos del animal adulto.
- Capta las necesidades de los otros, afecto: mimos, enseñanza, aprendizaje.
- Plantea recursos para enfrentar dificultades: tenía dificultades para volar, pero

observó, se dispuso a aprender; fracasó en sus primeros intentos de volar, pero lo superó.

- El tipo de liderazgo que plantea es el dado por el conocimiento y buen desempeño de sus capacidades.

Resumiendo: presenta potencial para liderar a futuro en base al esfuerzo y a la disposición para aprender de sus modelos.

• Tolerancia a la Frustración (Control Emocional)

Como observables gráficos que constituyen indicadores positivos acerca de este ítem:

- Claridad (que implica objetividad, pensamiento regido por el proceso secundario)
- Zona superior de la hoja (imaginación, proceso secundario).
- Superficie normal a pequeña (cautela, prudencia, control).
- La presencia de ángulos, como ya se señaló al analizar otras competencias, se encuentra compensada por la presencia de curvas.

Observables negativos, cuyo significado es convergente a segundo nivel de inferencias, con los anteriores:

- Ubicación en la Banda Izquierda de la hoja (emotividad sin control, tendencia a la regresión).

La presencia de una gran cantidad de recurrencias con significado positivo respecto a la presencia de control y la tramitación de las emociones a través de un pensamiento en el que predomina el proceso secundario, hacen prever que la conducta manifiesta tendería a controlar aquellas tendencias latentes que buscarían descarga en forma impulsiva.

Relato:

- Hay abundante información en el mismo acerca de que los personajes presentan la posibilidad de pensar antes de actuar (Napoleón *pensaba que..*, y luego movía sus alas, *se dijo* (pensamiento interiorizado): yo puedo).
- Se advierten varios intentos de sobreponerse a los fracasos y de lograrlo (movía las alas sin coordinación, ...miedo, ...se largó pero cayó, probó varias veces más y no lo logró hasta que lo consiguió).
- Las interacciones planteadas son proactivas, tendientes al aprendizaje y a recibir cariño, compartir información y sentimientos con otros).

Todos estos significados son recurrentes con los inferidos de los Aspectos Gráficos. Se puede concluir que el postulante presenta un adecuado Control Emocional, Tolerancia a la Frustración y Perseverancia.

• Empuje y "agresividad" al Servicio de la Tarea (Iniciativa)

Aspectos Gráficos:

- Como ya se señaló el gráfico presenta dinamismo, insinúa movimiento (esto implica iniciativa ya que es algo que no se ha solicitado en la consigna y el sujeto lo agrega de motu proprio).
- Tendencia a tamaño normal (indicaría energía, vitalidad).

- Trazos precisos, anchos o alternados (el significado ya ha sido señalado).
- Presencia de ángulos compensados por curvas (agresividad modulada o compensada por la sensibilidad).

Relato:

- Se identifica con personajes emprendedores (el personaje hace intentos para aprender a volar e insiste hasta que lo consigue a pesar de los obstáculos).
- Los personajes desarrollan acciones tramitadas previamente por el pensamiento.

Se puede concluir que el sujeto presenta Empuje y "agresividad" al Servicio de la Tarea (Iniciativa)

• Autonomía de Criterio

Como aspectos positivos respecto a este ítem se observan:

En los Aspectos Gráficos:

- Dibuja un animal poco común (puede apartarse de lo "establecido").

Relato:

- La trama completa del mismo desarrolla una idea novedosa que es poco frecuente encontrar como respuesta a este test.
- Presenta acciones (volar, aprender, probar, surcar) e interacciones (contar a sus hermanos, aprender de sus padres, formar una familia) que implican iniciativa.

Observables de la guía de análisis que no se presentan:

Aspectos Gráficos:

- Ubicación: no es la esperable para este ítem.

Relato:

- Planteo de personajes que se oponen a otros en beneficio de la tarea u objetivo común.
- Posibilidad de mantener una posición u opinión aunque no sea la que obtiene el consenso entre los personajes del relato.

Se puede concluir de acuerdo a la conjunción de observables positivos presentes, a su combinación, a la intensidad y modalidad de la misma (tal como se señaló al principio de este capítulo) que el postulante posee la Autonomía de Criterio necesaria para la posición considerada.

• Productividad

Aspectos Gráficos:

- El dibujo tiene calidad ya que es claro, conserva la gestalt y es original.
- Se ha puesto énfasis en que sea reconocible, incluso agregando trazos para representar el plumaje.
- La respuesta gráfica se adapta a la consigna ya que el postulante dibuja aquello que se le ha solicitado.

Relato:

- Puede ser calificado como rico debido a su calidad. Al respecto, posee un nudo ar-

gumental bien desarrollado, con principio, medio y fin; los conceptos vertidos son el resultado de un proceso previo de discriminación acerca de la elección, producción y elaboración del tema.

Por lo dicho, se puede concluir que el postulante es un sujeto Productivo.

•Capacidad de Concreción

En la Guía de Análisis ya se ha adelantado que este ítem se evalúa con los mismos observables que los del "Pensamiento Analítico".

Aspectos gráficos:
- Tratamiento minucioso, en este caso, de todos los aspectos del dibujo.
- Se han graficado los detalles esenciales.
- Tendencia a superficie normal o pequeña.

Relato:
- Se refiere a situaciones prácticas (aprender a volar).
- Se le da solución positiva a una situación que en el relato es planteada como a resolver, o como conflictiva.

Se puede concluir que el postulante posee Capacidad de Concreción.

•Honestidad

Aspectos gráficos:
- El dibujo representa al animal de frente con cabeza de semiperfil (frontalidad).

Relato:
-En la trama se refiere a actividades honestas, en las que se pone énfasis en aprender y realizar aquellas tareas que las figuras de liderazgo o autoridad señalan como consensuadamente valorables. Acata las normas (no refiere ninguna tentativa o hecho transgresor).

Se puede inferir que el postulante tiene un accionar honesto.

•Responsabilidad.

Aspectos gráficos:
- Respeto por la consigna.
- El postulante mismo señala los errores gráficos (cabeza más grande – desproporcionada) haciéndose, de este modo, responsable por ellos.

Relato:
- El protagonista asume los aciertos (aprender a volar) y errores (caídas, no poder, debilidades corporales) de su conducta. No responsabiliza por sus errores a los demás.

Se puede concluir que el postulante se responsabiliza por sus acciones.

CAPÍTULO 10

Modelo de Interpretación del Cuestionario Desiderativo Utilizando las Guías de Indicadores

Graciela Celener

Al postulante le fue administrada la Versión Celener del C. D. Autoadministrado. Sus respuestas se transcriben a continuación.

1+: un águila
Porque: ve más allá de lo que los otros pueden ver, puede dominar todo desde arriba, aunque debe cuidarse sus alas ya que son las que lo sustentan en el aire.
Precisión para tomar una presa y exactitud en el objetivo a alcanzar (ve – apunta – consigue).

2+: una rosa
Porque: agrada a los demás con su fragancia y sus colores. Tiene espinas que la protegen.

3+: un atril
Porque: sobre él se apoyarían partituras de las que el músico se sirve para obtener hermosa música. De esta forma ayuda a los demás aunque parezca un elemento inútil.

1-: una piedra
Porque: si no se usa para algo (decoración, pisapapeles o construcción) no sirve para nada.

2-: un yuyo
Porque: en las tierras sembradas disminuye el rendimiento y en las parquizadas rompe la armonía del conjunto.

3-: una babosa
Porque: destruye las plantas (rosa) y deja una baba detrás de sí que es desagradable.

Solo serán evaluadas, como en el caso del gráfico, aquellas capacidades o competencias que configuran el Perfil Psicológico de este puesto en esta empresa en particular.

Se reitera la aclaración ya efectuada en un párrafo previo a la Guía de Análisis del C. D. Cuando el Mecanismo de la Segunda Disociación Instrumental es exitoso, el análisis se realiza básicamente en función de las respuestas dadas al conjunto de las catexias positivas, por los motivos oportunamente expuestos.
En este sentido las respuestas del protocolo muestran el éxito del Mecanismo: Segunda Disociación Instrumental.

Interpretación

•Sentido común

Como observables positivos respecto de la competencia en estudio se advierten:

Símbolos:
-el sujeto pudo elegir, un símbolo consensuadamente valorizado (rosa) y rechazar dos símbolos consensuadamente desvalorizados (yuyo, piedra). La inferencia que se puede efectuar es que comparte los códigos, de una cultura determinada.

Racionalizaciones:
- Las seis racionalizaciones destacan aspectos inherentes a los símbolos, esenciales del mismo (el águila por su ubicación ve más allá de lo que otros pueden, observa desde arriba, caza presas; la rosa posee colores y aroma que suelen agradar; el atril sirve efectivamente para apoyar partituras; que la piedra no sirve para nada es una opinión personal, pero habitualmente señalada; es cierto que el yuyo disminuye el rendimiento de las plantaciones; la babosa efectivamente puede dejar baba detrás de si y destruir las plantas). O sea que ninguna de las afirmaciones que el postulante hace sobre los símbolos, fuerza el significado del mismo. Todas las acciones o cualidades atribuídos a aquellos, son pertinentes.
- La totalidad de las racionalizaciones muestran que la idea directriz está presente en el pensamiento y que por lo tanto el mismo se rige predominantemente por el proceso secundario, la lógica formal.
-Están ausentes las autorreferencias. Los conceptos vertidos por el sujeto en las racionalizaciones se refieren al símbolo (con el que ha elegido representarse) y no a sí mismo.
Se puede concluir que el postulante posee Sentido Común

•Creatividad

Como observables positivos se encuentran:

Símbolos:
-La elección del tercer símbolo, atril, es original ya que es absolutamente poco común su mención en esta técnica. Por otra parte, como ya se dijo en el análisis del ítem anterior, en la racionalización está adecuadamente fundamentada su elección desde la lógica formal.

Racionalización:
- Dos de las racionalizaciones, son originales ya que destacan aspectos del símbolo que no son habitualmente mencionados, o sea, no cliché. Ellas son la que corresponden a atril, del que se destaca la ayuda que el mismo brinda a un equipo de trabajo y la que corresponde a yuyo. Si bien este símbolo es comúnmente rechazado, lo es porque "lo pisan" y no por los motivos que da el postulante: disminuye el rendimiento y rompe la armonía.

Por los motivos expuestos, se puede hipotetizar que el postulante es Creativo.

•Capacidad para recibir, elaborar y transmitir información. Poder de Convicción. Capacidad para Argumentar.

Como indicadores positivos de este ítem se observan:

Racionalización:
-Las argumentaciones son extensas, ricas y claras. Todas presentan coherencia lógica e idea directriz conservada.

Se puede hipotetizar que el postulante tiene Capacidad de Convicción.

•Capacidad para trabajar en equipo

Para evaluar este ítem se toman en cuenta los observables que permiten inferir el Tipo de Relaciones Interpersonales que establece y el Trabajo en Equipo.

Observables positivos:

Conducta durante la administración:
-Es de colaboración, con ausencia de críticas

Símbolos y Racionalizaciones:
-En las 3 catexias positivas incluye al otro en sus racionalizaciones. En la 1+ con la modalidad de atraparlo (presa), en la 2+ con la modalidad de agradar y defenderse y en la 3+ con la idea de prestar un servicio al convertirse en el apoyo del que ejecuta. En este último caso, parece ponerse en una posición de organizador y facilitador sin ocupar un rol de liderazgo por ello.
-Como ya se dijo, debido al éxito del Mecanismo de Segunda Disociación Instrumental, se puede pensar que puede desplegar las modalidades de relaciones mencionadas sin que su conducta manifiesta se vea interferida por los aspectos que teme en las interacciones con los otros. Esto es, analizando las catexias negativas: ser inútil (piedra), crear disarmonía en un grupo (yuyo), perjudicar a los otros a través de su accionar (yuyo) y destruir sus relaciones a partir del pegoteo con los demás (babosa).
-Dos de los símbolos de las catexias positivas se asocian a la vida grupal: rosa y atril, cuya participación es explicada por el sujeto.

Racionalizaciones de las catexias positivas:
Incluyen al otro en relaciones de: dominio (águila), dependencia hacia el otro, cooperación con los demás (atril).

En función del análisis realizado, se puede hipotetizar que el postulante es capaz de Trabajar en Equipo.

•Capacidad de reconocer la figura de autoridad

Observables positivos con respecto a este ítem:

Conducta durante la prueba:
- Como ya fue señalado, es de colaboración, con ausencia de críticas

Símbolos:
- Uno de ellos, el águila, denota relaciones asimétricas por su simbolismo de grandiosidad y/o fuerza dentro de la especie animal

Racionalizaciones:
- Dos de ellas en las catexias positivas dan cuenta de asimetría en la relación: rosa, en la que el postulante se coloca en una posición dependiente hacia los demás (agrada) y atril, en la que se coloca en la misma situación pero en este caso para brindar utilidad.

Se puede concluir que el postulante respeta y reconoce la Figura de Autoridad.

•Capacidad de liderazgo

Como observables positivos con respecto a la competencia en estudio, se encuentran:

Símbolos:
- En la primera catexia positiva el postulante elige un símbolo que denota relaciones asimétricas (águila) identificándose con él.

Racionalizaciones:
- La racionalización de la primera catexia positiva también denota asimetría entre el águila y el animal a ser cazado. El sujeto se identifica con la posición superior.
Si bien esta respuesta parece grandilocuente, la mención por parte del postulante acerca de que el águila debe cuidar sus alas disminuye la sensación de poder sin límites que denotaría esta respuesta.
- El sujeto es exitoso en el Mecanismo de Segunda Disociación Instrumental, lo que significaría que puede posponer sus necesidades y guiar su conducta manifiesta en función de una previa evaluación de las condiciones internas y externas como para expresar la misma.
- Las racionalizaciones en su totalidad se rigen por la lógica formal, lo que significa que su pensamiento y su accionar no se verán interferidos por procesos irracionales o de una lógica personal, no compartida, que disminuiría o impediría la capacidad de planeamiento y consecución de objetivos en forma adecuada.
- Las tres racionalizaciones de las catexias positivas incluyen al otro. En una de ellas (3+: atril : se incluye al otro para ayudar a organizarlo, lo que implica que esta actitud u orientación está presente en su conducta).
- Hay ausencia de autorreferencias severas, lo que implica que el sujeto tiene claro quien es él, quién es el otro y cuál es la tarea, sin tender a confundir estos aspectos.
- En la Guía de Observables se ha destacado que para la ponderación de la competencia en análisis, es aconsejable la ausencia de valorización de acciones agresivas. La presencia de las mismas, complejizada con la presencia de otros observables tales como la Ausencia de Idea Directriz en el Pensamiento y el Fracaso de la Segunda Disociación Instrumental indicarían posibilidad de actuación de tendencias agresivas presentes en el individuo (Proyecto UBACyT TP065). En el Protocolo que se está analizando, no hay pérdida de la idea directriz del pensamiento así como tampoco hay fallos de la Segunda Disociación Instrumental.
Por otra parte, para esta Posición, se solicita " agresividad al servicio de la tarea".

Hay un observable que indica que existe agresividad en el sujeto que puede llegar a ser manifiesta en la conducta: en una parte de la racionalización de la primera catexia dice "precisión para tomar una presa". Esta afirmación constituye, como observable, la presencia de una "acción (tomar) agresiva (una presa) valorizada (esta acción al ser elegida en las catexias positivas está valorizada, ya que el sujeto justifica en dichas catexias con aquello que valoriza del símbolo)" (Proyecto de Invastigación UBACyT TP065). Luego, aquí se presenta un ejemplo de la necesidad de ponderar, como se dijo al principio de este capítulo, la intersección de observables, la conjunción de la mayor parte de los mismos, la necesidad de que la forma de contactarse o combinarse entre sí, brinde un perfil que defina la categoría y que ésta pueda valorarse por la intensidad, modalidad y cantidad de observables que se intersectan.

Efectuando la ponderación mencionada se puede concluir que el postulante presenta Capacidad de Liderazgo.

•Tolerancia a la adversidad (Tolerancia a la frustración)

Como observables positivos acerca de esta competencia se advierten:

Secuencia:
-Si bien no mejora su desempeño es considerablemente bueno en todo el protocolo, ya que puede elegir símbolos en las seis alternativas, no disminuye el nivel de riqueza de las racionalizaciones, no fracasa en la segunda disociación instrumental, ni en su capacidad de lógica formal así como tampoco en la capacidad para elegir diversas clases de elementos. Ello implica que a pesar que las sub-consignas van limitando cada vez más al sujeto en su posibilidad de elección (frustrándolo) se repone de estas limitaciones y continúa teniendo una conducta eficiente y perseverante.
Éxito de la Segunda Disociación instrumental.
Ausencia de Valorización de Acciones Agresivas en las Catexias Positivas.
Presencia de lógica formal en todas las racionalizaciones
Los tres observables arriba mencionados en su conjunto, permiten hipotetizar que el sujeto no presentará conductas agresivas manifiestas ni actuaciones.

Racionalizaciones:
- Ausencia de autorreferencia severas: ello implica que el sujeto no confunde su interioridad con el contexto y por lo tanto no tendrá tendencia a confundir situaciones que lo puedan llevar a actuaciones.

Por lo dicho se puede concluir que el postulante posee una buena dosis de Tolerancia a la frustración o adversidad.

•Empuje y "agresividad" al servicio de la tarea (Iniciativa)

Como observables positivos se encuentran:

Secuencia de Reinos:
- Su primera elección positiva es la del reino animal, por lo cual se puede inferir que trata de preservar aspectos vitales, asociados con la iniciativa.

Símbolos:
- Los tres símbolos elegidos en las catexias positivas denotan vitalidad y empuje. El primero (águila) por la connotación simbólica que posee el animal, y los tres en su conjunto porque se justifican por acciones activas del símbolo (1+: volar, apuntar, conseguir; 2+: agradar; 3+ ayudar.).

Racionalizaciones:
- Por medio de verbos que refieren acciones activas destaca características de empuje o de acción en el símbolo (que representa al sujeto).

Puede inferirse que el sujeto presenta Iniciativa

•Autonomía

Observables positivos:

Símbolos:
- Aguila parece de por sí un símbolo que denota independencia.

Racionalizaciones:
- En la 3+ se destacan relaciones de dependencia, en la que los otros dependen del símbolo para realizar su tarea.

Puede hipotetizarse que el postulante posee suficiente Autonomía de Criterio.

•Productividad

Observables positivos:

Ajuste a las consignas:
- Sus respuestas cumplimentan aquello que se le solicita.

Éxito del Mecanismo de Primera Disociación instrumental:
- El sujeto da seis repuestas que son símbolos y puede justificarlas.

Calidad de los símbolos y las racionalizaciones:
- Todas las respuestas constituyen símbolos, no hay ecuaciones simbólicas.
- La riqueza de las racionalizaciones se aprecia por la cantidad de cualidades y acciones que el sujeto destaca de cada símbolo; por su pertinencia lógica y por la manifestación de un pensamiento lógico que posee idea directriz.

En resumen, se puede inferir que el sujeto es productivo, en calidad y cantidad.

•Capacidad de concreción

Observables positivos:

Comprensión de las tres clases o reinos:
- Cuando el C. D. es administrado en forma individual, es un buen observable el hecho de que por sí mismo el sujeto se de cuenta que el cuestionario está orientado

hacia las respuestas de símbolos de los tres reinos. Cuando se trata de la Versión Celener del C. D. Autoadministrado, esta capacidad de anticipar las clases o reinos no puede ser evaluada por que en el protocolo los mismos ya le fueron sugeridos.
- En el caso de este postulante lo que si se observa es que no repite reinos, o sea que puede concretar la tarea de ir formulando todas las respuestas a las preguntas que se le formulan.

Racionalización:
- En todas las catexias el sujeto atribuye acciones a los símbolos elegidos o rechazados por medio de verbos, la mayor parte de los cuales implica actividad por parte del símbolo y no acciones pasivas (1+: dominar; 2+: agradar; 3+: ayudar; 2-: disminuye el rendimiento, rompe; 3-: destruye)
- En la mayoría de las racionalizaciones el postulante menciona acciones formuladas en tiempo indicativo. Ello indicaría que realmente puede se efectivo en su conducta manifiesta. Si se tratara de un tiempo potencial (correría, ayudaría, etc.), haría pensar que lo expresado corresponde más al nivel del ideal del yo que a lo que efectivamente este sujeto puede realizar.
- En la catexia 3+ el postulante destaca la utilidad del símbolo, así como en la 1- rechaza su inutilidad. La utilidad - inutilidad generalmente es mencionada por personas que tienen una orientación práctica hacia una situación que favorece que la misma sea resuelta.
- Destaca detalles del símbolo (1+: debe cuidar sus alas, 2+: hermosa música, etc.). La capacidad de destacar detalles informa sobre un pensamiento analítico que se detiene en las partes y que favorece con ello la concreción de las tareas.

Se puede concluir que el sujeto posee la capacidad adecuada para concretar los trabajos que comienza.

•Honestidad

No parecen haber en el C. D. observables claros a partir de los cuales se pueda evaluar esta característica.

•Responsabilidad

Observables positivos:

Conducta durante la tarea:
- El sujeto se ha esforzado en cumplir con la consigna sin críticas a la misma.

Compromiso con la tarea:
- Es evidente que el sujeto ha puesto empeño en responder a lo que se le solicita ya que contesta las 6 catexias y sus racionalizaciones son muy ricas en atributos, acciones y detalles.

Producción abundante:
- El postulante ha intentado y ha logrado ser muy preciso, claro y abundante en información acerca de los motivos por los cuáles elige o rechaza cada símbolo.

Racionalizaciones:
- En la racionalización de la catexia 1+ menciona un aspecto vulnerable del símbolo elegido, ello implica que se hace cargo de sus propias dificultades.
El postulante es Responsable

CAPÍTULO 11

Modelo de Interpretación del T.R.O. Utilizando las Guás de Indicadores

Graciela Celener

Al postulante le fueron administradas las láminas AG (10) y CG (7) del T.R.O. de Phillipson. Esto se debe a que la intención fue profundizar la comprensión de la modalidad de liderazgo del postulante y de las características de su relación con la autoridad.

Las elegidas son dos de las tres láminas que constituyen un estímulo para investigar las relaciones objetales del sujeto en una situación de grupo siendo la CG (7) especialmente diseñada para investigar, entre otras, el liderazgo y la relación con la autoridad.

A continuación se transcriben las dos historias:

Lám. 10 (AG)

T.R.: 23".

"Es una calle en la cual se encuentran un grupo de amigos. Hay una pequeña discusión entre comillas. Hay uno que está separado. Es como que el que está separado está mirando el horizonte y los otros cinco amigos están conversando sobre algún inconveniente que han tenido, es como si estuvieran charlando sobre un partido de fútbol y están esperando que caiga el sol. Quizás se trata de una discusión que hubo en la cancha y por eso el enojo y hay uno separado. Hay uno que lleva la batuta, es el más grande. Después el camino irá hacia un bar donde se reconcilian todos."

Lám. 7 (AG)

T.R.: 12"

"Es el gran día. Escalinata romana, año 200. La gente está esperando algo y allá arriba sale Julio César. Y entonces como esa sombra implica la potestad, un hombre superior capaz de dominar la situación solo con su presencia. ¡Cómo se debe sentir él! Sentimiento de dominio, de desprecio por los demás. Después piensa: "yo me debo a mi pueblo, yo gracias a ellos gobierno. Estoy acá arriba y en un idioma más vulgar, no me tengo que hacer el loco y tengo autoridad y tengo que saber administrarla". Y los otros viendo la sombra del emperador se sienten seguros y están vitoreando. La gente piensa: "estamos acá para apoyarte". En el futuro, si es así como lo piensan, les va a ir bien. Siendo el emperador un hombre de bien y la plebe creyéndolo, van a formar un buen equipo. En eso se fundamentan todas las cosas perdurables."

Interpretación

Se interpretarán todas las competencias del Perfil de este Puesto.

•Sentido Común

Como observables positivos de esta capacidad en las respuestas a las dos láminas, se advierte que:

Si se toma en cuenta la percepción de la lámina:

-La misma es ajustada en los dos casos tanto en Contenido Humano (es percibido un grupo de gente), así como en Contenido de Realidad (el escenario percibido en el caso de la lámina 7 es el cliché, y si bien no es así en la lámina 10 es perfectamente posible ver una calle). Los detalles percibidos corresponden al estímulo sin distorsionarlo. El Contexto Emocional (grises, colores cromáticos) es explícitamente mencionado en la lámina 10 (esperando que caiga el sol) y si bien no lo es en la 7, se advierte que el mismo ha sido captado como estímulo, pues en los dos relatos se mencionan emociones y afectos de los personajes.

En cuanto al Contenido de la Historia, los siguientes observables recurren en su significado con los puntualizados en Percepción.

-El sujeto capta el contenido simbólico (como si) de la consigna, ya que inventa historias donde hay ausencia de autorreferencias (no se pone a sí mismo en el relato).

-El pensamiento tiene conservada la idea directriz (los relatos son claros, comprensibles, con lógica de proceso secundario).

-Elabora historias con "sentido común" ya que las mismas giran alrededor de las relaciones humanas que plantea el test como estímulo y son claras para su comprensión.

-En ambas historias se plantean conflictos y la concatenación de los tiempos por medio de nexos lógicos (presente, pasado y futuro) tienen como resultado la producción de historias realistas.

Se puede concluir que el postulante posee sentido común.

•Creatividad

-La percepción de las láminas es ajustada al cliché, pero en la 10 se aparta del mismo (grupo de turistas visitando unas ruinas, grupo de estudiantes en un colegio) situando al grupo en una calle al salir de un estadio de fútbol, lo cual implica la posibilidad de ver las cosas desde un ángulo diferente sin dejar de ser convencional por ello.

-En sus respuestas se manifiesta un adecuado equilibrio en el tratamiento del contenido de realidad y el contenido humano.

-La apercepción enriquece la historia clishé al adjudicar sentimientos, pensamientos, interacciones y roles a los personajes.

-En cuanto al contenido de la historia el mismo es original en cuanto al tratamiento del tema y de los personajes porque en la lámina 10 encara el contenido de realidad en forma diferente a lo convencional y en la lámina 7 el contenido de la historia que plantea es innovador.

-La originalidad es positiva ya que hay ajuste perceptual del contenido humano, coherencia y logicidad en la estructura discursiva de la historia y el significado de la misma es pertinente al estímulo.

Hay evidencias de que el postulante puede ser original en el tratamiento de los temas.

•Capacidad para recibir, elaborar y transmitir información. Capacidad de Argumentación. Poder de convicción.

-La posibilidad de transmitir con claridad un nudo argumental, con fundamentación lógica del pasaje de una situación a la siguiente, da como resultado la creación de historias coherentes, lo que revela la existencia de un pensamiento que se rige por la lógica formal de proceso secundario.

-Es evidente el compromiso del postulante con la tarea, el cual se pone de manifiesto en su logrado intento de responder adecuándose a la consigna ("invente una historia") fomulando historias ricas, con presencia de conflicto, interacciones, sentimientos y roles. Todo ello pone en evidencia que ha comprendido la información recibida (consigna), que la ha podido elaborar con riqueza y que consigue transmitir con absoluta claridad la información que quiere brindar.

Los observables mencionados sustentan las inferencias de que el sujeto posee capacidad de convicción y argumentación.

•Capacidad para Trabajar en Equipo.

Para inferir adecuadas capacidades para trabajar en equipo se toman en cuenta no solo los observables positivos para este ítem sino también aquellos señalados para " Empatía".

-Como observables positivos para la competencia a evaluar, se advierte el planteo de vínculos de Actividad Social o Interacción de acercamiento de cooperación (Lám. 10: "cinco amigos conversando sobre algún problema que han tenido"), las interacciones se dan en el aquí y ahora, en el presente, con tiempo indicativo de verbo, que remite a recursos reales del postulante. En el grupo, plantea la simetría de roles (Lám. 10: "cinco amigos conversando sobre algún problema que han tenido"; lám 7 "estamos acá para apoyarte") que parece ser gratificante. El planteo de conflictos y su resolución positiva en las dos láminas es un buen observable, ya que implica la posibilidad de disenso en el grupo, de reflexión sobre el mismo y de corrección de acciones a seguir (Lám 10 : están enojados, conversan sobre ello, se reconcilian; Lám 7 "Sentimiento de dominio, de desprecio por los demás. Después piensa: "yo me debo a mi pueblo, yo gracias a ellos gobierno. Estoy acá arriba y en un idioma más vulgar, no me tengo que hacer el loco y tengo autoridad y tengo que saber administrarla". Y los otros viendo la sombra del emperador se sienten seguros y están vitoreando. La gente piensa: "estamos acá para apoyarte". En el futuro, si es así como lo piensan, les va a ir bien"). También plantea la asimetría de roles en las dos láminas, situación que puede ser adecuada en determinados momentos de la conducta de un grupo.

-Como indicador negativo, se advierte el casi sadismo que se asocia al poder, si bien que el mismo es tramitado por el pensamiento.

El postulante puede cooperar con los otros, pero en ocasiones su deseo de egemonía puede poner en peligro el funcionamiento grupal.

•Capacidad de Reconocer la Figura de Autoridad

-En las dos historias se menciona en forma manifiesta roles asimétricos, el líder y los seguidores, y en ambos casos los resultados de las interacciones entre ellos son gratificantes.

-En la lámina 7 discrimina claramente la figura de autoridad según el cliché.

-La relación con respecto a la figura de autoridad es de colaboración y dependencia.

Los observables positivos para este ítem permiten inferir el reconociemiento de la figura de autoridad.

• Capacidad de Liderazgo

Como observables positivos se advierten:
-El planteo de roles asimétricos en las dos historias.
-Puede identificarse con el rol del líder (gran parte de la historia de la lámina 7 está dedicada al lider).
-En la lámina 10 plantea roles asimétricos dentro del grupo formado por cinco personajes.

En cuanto a la calidad del liderazgo:
-Parece sentir placer por el poder que implica el liderazgo, y surgen sentimientos de desprecio hacia los seguidores. Sin embargo puede reflexionar acerca de esta característica e intentar modificarla en su conducta manifiesta.

La diversidad de observables positivos y negativos acerca de esta capacidad, recurren con las observadas en las otras técnicas, lo cual hace surgir dudas en cuanto a la cualidad de su liderazgo.

• Tolerancia a la Adversidad (Tolerancia a la frustración)

Como observable positivo, se advierte en la lám. BG(10) la resolución de una situación conflictiva a través de una reconciliación grupal, se encuentran soluciones positivas. Se infiere un predominio del pensamiento sobre la acción en la situación planteada, utilizando acciones no agresivas.
En la lám. CG(7) resignifica el control de los impulsos "no me tengo que hacer el loco". Nuevamente aparece el predominio del proceso de pensamiento sobre la acción y la capacidad para tomar distancia ante situaciones adversas.
El postulante pone en evidencia su capacidad de asimilar la adversidad manteniendo una conducta proactiva.
El sujeto posee tolerancia a la frustración.

• Empuje y "agresividad" al servicio de la tarea (Iniciativa)

Se advierte como observable positivo la capacidad de empuje en la respuesta a la lám. AG(10) a través de la valoración relacionada con la conducción del grupo (llevar la batuta) y en la lám. CG(7) a través de la mención del ejercicio del rol activo y del interés que muestra hacia el mismo.
El postulante puede emprender acciones, tiene iniciativa.

• Autonomía

Como observable positivo para evaluar una adecuada capacidad de autonomía, se infiere de la lám. CG(7) que el sujeto denota confianza en sus posibilidades y presenta un liderazgo asimétrico.

Es un observable positivo en tanto puede tomar decisiones por su cuenta aunque tiene en consideración la opinión del grupo.

• Productividad

Se advierte como observable positivo el interés hacia la tarea, la permanencia en el tiempo de la misma y el bien común CG(7), los roles aparecen en actividad, el interés por la tarea se traduce en la preocupación por una "producción que perdure".
El observable positivo focalizado en este ítem permite inferir la capacidad de productividad.

• Capacidad de concreción

Se advierte como observable positivo la capacidad para llevar a cabo sus objetivos y poder concretarlos.
En el relato de la lám. CG(7) y BG(10) los desenlaces están presentes.
El observable positivo para este ítem permite inferir la capacidad de concreción.

• Honestidad

No parecen haber en el análisis de las dos láminas en el TRO observables claros, a partir de los cuales se pueda evaluar esta característica. Aparece un observable negativo en el relato de la lám. CG(7), en el que manifiesta un sentimiento de desprecio hacia el grupo que lidera, modificando este sentimiento en función de su interés personal.

• Responsabilidad

Como observable positivo para evaluar esta capacidad, los relatos de las lám. Cg(7) y BG(10) permiten inferir un compromiso y responsabilidad con las situaciones ante la toma de decisiones. Se advierte confianza en sus logros.
El sujeto es responsable.

Bibliografía

Celener, G., Braude, M. (2002) *"El Cuestionario Desiderativo"*. Edición actualizada. Bs. As. Argentina. Lugar Editorial.
Celener, G. y otros (2002) *"Versión Celener del Cuestionario Desiderativo"*. Cap. 4 *"Técnicas proyectivas"*. Actualización e Interpretación en los Ámbitos Clínico, Laboral y Forense. Bs. As. Argentina. Lugar Editorial.
Phillipson, H. (1972) *"Manual del Test de Relaciones Objetales"*. Bs. As. Paidós.
Segal, H. (1957) *"Notes of Symbol"*. International Journal of Psychoanalysis.
Verthelyi, R. (1983) *"Actualizaciones en el Test de Phillipson"* Bs. As. Paidós.

Parte V

ÁMBITO FORENSE

Capítulo 1

Introducción General al Ámbito Forense

Susana Battafarano,
Norma Baratta

Consideramos necesario antes de conceptualizar específicamente el tema que nos ocupa -entrevista-, hacer una breve introducción a fin de describir las tareas posibles del psicólogo en este ámbito. Se hace necesario precisar también que la Psicología Forense es una de las prácticas posibles en las que puede desempeñarse un psicólogo. Práctica que se implementará cuando el profesional, desde su inserción laboral, o por la situación que atraviesa aquel al que asiste, se ve incluido en el orden jurídico.

En este ámbito el psicólogo es un nexo entre la Psicología y el Derecho. Deberá responder desde su ciencia a una demanda jurídica, en la forma más clara y precisa posible.

La práctica de la Psicología Forense abarca una pluralidad de intervenciones y cuestiones teórico-técnicas de las que sólo recortaremos, para este libro, las que sean de interés con relación a la entrevista en el proceso psicodiagnóstico-forense. Si bien nos parece necesario destacar que el psicólogo también realiza en este ámbito tareas terapéuticas, de seguimiento individual, orientación familiar, etc.

En cuanto a lo que nos compete -el psicodiagnóstico-, privilegiamos tres áreas dentro de éste ámbito, dejando expresamente aclarado que no son las únicas, sino las de mayor posibilidad de inserción.

A- La tarea pericial.
B- La tarea dentro de institutos del Consejo Nacional de la Niñez, Adolescencia y Familia
C- La tarea en el Servicio Penitenciario Federal.

La tarea psicodiagnóstica en el ámbito forense no difiere en muchos aspectos de lo ya conocido en el ámbito clínico.

Las particularidades que la atraviesan fundamentalmente tienen que ver con el desarrollo de una práctica en relación con cierta legalidad que regula el ejercicio del rol -por ejemplo en la tarea pericial-, y en cuestiones institucionales cuando el psicólogo se desempeña en una organización -minoridad, Servcio Penitenciario Federal. Cabe aclarar que el pedido de la realización del psicodiágnóstico siempre es solicitado por el juez que interviene en la causa, no existiendo una demanda de dicho estudio por parte del entrevistado.

Entrevista:
Particularidades recurrentes en las diferentes Áreas Forenses.

Precisamos en principio que la entrevista generalmente utilizada en este ámbito es la definida como entrevista semidirigida -que es la característica de todo proceso psicodiagnóstico-, en la que se investigarán no sólo las áreas que hagan a la historia vital, sino también aquellos aspectos que se relacionen con los hechos que motivaron la intervención judicial, se indagará acerca de las vivencias particulares que dicha

intervención produjo, se observará el compromiso y la internalización emocional que tiene el entrevistado con esta situación -de qué modo y en qué medida se da-, investigar y evaluar los vínculos familiares -sobre todo en menores y en situaciones que tengan que ver con el fuero civil-, por ejemplo en un juicio de divorcio o régimen de visitas tratar de observar el vinculo establecido de la pareja parental con el hijo y viceversa teniendo en cuenta que este menor no se transforme en objeto de disputa de ciertas cosas no resueltas aún en la pareja, siempre de la forma ya descripta en el ámbito clínico, con preguntas abiertas y que favorezcan el vínculo Entrevistador - Entrevistado.

Describíamos con anterioridad que el pedido de psicodiagnóstico en este ámbito no proviene en general del sujeto al que entrevistamos, sino de otra instancia -Juez, Institución, etc.-, lo cual configurará una particularidad que hace necesario pensar en estrategias específicas para lograr una adecuada alianza de trabajo. Esto implica que se intente lograr que el entrevistado pueda vencer las resistencias que suelen presentarse en entrevistas de este tipo, así como modalidades de autopresentación (por. ej. Hola ¿cómo te va? yo soy la Lic X y como vos sabrás el Juez nos solicita que hagamos un estudio... por qué no me contás un poco porqué estás acá. ¿Cómo fue....?) o de los aspectos que se indagan que muchas veces están motivadas por la situación particular en la que se realiza la entrevista y que ya abordaremos más puntualmente. Estas variables suelen restar espontaneidad y a veces dificultar la colaboración del entrevistado. Por eso es necesario en las entrevistas de este ámbito, no sólo escuchar atentamente, sino observar con precisión lo no verbal, lo gestual.

En cuanto al rol del psicólogo, si bien es de observador participante, su tipo de intervención diferirá también según el área forense

Ya pensaremos cómo ésto se da en las tres tareas que hemos recortado.

Con relación al encuadre, no siempre podrá ser establecido con la precisión necesaria, sobre todo cuando el psicólogo trabaja en instituciones con variables que son particulares en este ámbito.

En referencia a la demanda no espontánea, podemos preguntarnos sobre dos fenómenos que se despliegan también de un modo particular: la Transferencia y la Contratransferencia. En relación con la transferencia consideramos que esta se instaura de un modo peculiar. En el marco en que nos desempeñamos, a la relación psicólogo - entrevistado subyace y precede generalmente una transferencia previa -con otros profesionales, con la Institución, con quien representa el orden jurídico, etc.-, que promoverá que en muchas situaciones se nos ubique en un lugar particular - juez, policía-. Es decir, la entrevista no sólo promoverá la reedición de vínculos significativos de la historia, sino que el psicólogo será depositario de proyecciones promovidas por la situación particular que atraviesa el sujeto y el contexto en que ella se desarrolla.

En cuanto a la Contratransferencia, también desde el psicólogo se movilizan cuestiones particulares que se relacionan en general: a) con las situaciones que motivan la intervención, b) con las instituciones en las que se desempeña, muchas de ellas de características cerradas y de control social con todo lo que esto implica, y c) con la problemática particular de aquellos a quienes asistimos. En esta tarea nos conectamos con situaciones tales como de abandonos primarios, violencia, transgresión y abuso sexual, que ligados con aspectos (aspectos internos, núcleos afectivos, núcleos internos) no elaborados del profesional, pueden promover actitudes o conductas de parte de éste que no faciliten un adecuado entendimiento, sino que, por el contrario, lo perturben.

En síntesis, en este campo particular que configura una entrevista, todas las va-

riables intervinientes desde lo jurídico, lo personal, el contexto institucional si lo hubiere, las conflictivas que deben investigarse y la Ley como ordenadora de todo el proceso, deben ser siempre tenidas en cuenta, preguntándose y teniendo en cuenta acerca de estas cuestiones para poder arribar a una situación de entrevista que se configure de la manera más pertinente posible.

Entrevista: Área Minoril - Introducción

Tarea en el Consejo Nacional de la Niñez, Adolescencia y Familia

El psicólogo que se desempeña en esta área, puede trabajar en Institutos de niños y jóvenes o en los distintos programas alternativos del Consejo. En todos ellos, hay equipos interdisciplinarios conformados por distintos profesionales. La práctica específica dependerá del lugar donde se inserte el psicólogo, ya que cada instituto o programa tiene objetivos diferentes.

Con relación al psicodiagnóstico, esta es una tarea realizada predominantemente en el Centro de Admisión y Derivación, ya que este es la "entrada" al sistema institucional, y es allí donde debe realizarse el diagnóstico de un jóven y su familia, así como sugerir la derivación pertinente. Existen institutos, tipificados por sexo y edad. Ingresan allí menores en situación de riesgo social con o sin causa judicial.

No hay aquí un pedido desde el juez (como sucede en pericias), sino que el equipo interdisciplinario debe realizar un diagnóstico integral y elevar la sugerencia al juzgado interviniente (si lo hubiere, porque pueden darse situaciones, sobre todo en chicos más pequeños, donde no haya dependencia de un juzgado, sino del Organismo Proteccional, o sea el Consejo de la Niñez, Adolescencia y Familia CONNAF, que es el área del estado encargada de la protección de los menores).

Entrevista: Área Minoril - Características Particulares

Se abordará ahora las especificidades de la entrevista en el trabajo con jóvenes (más particularmente adolescentes institucionalizados por un hecho que la ley califica como delito en el Centro de Admisión u otros Institutos). Esta no estará exenta de las características descriptas con anterioridad, con relación a las variables intervinientes en el ámbito forense como así mismo lo descripto en el Ámbito Clínico. Sólo puntuaremos algunas cuestiones en relación a lo más particular de esta práctica.

En referencia al encuadre, nos parece importante destacar que cuando trabajamos en una Institución de este tipo hay ciertas variables como por ejemplo espacio y tiempo que si bien deberían mantenerse constantes, se ven interferidas por la situación y las demandas institucionales. En cuanto al espacio, una organización no permite siempre lograr el tener un lugar fijo. En relación a los horarios, éstos deberán adecuarse a las distintas actividades que el menor realiza en el Instituto. Así también puede suceder que se requiera al psicólogo para una urgencia institucional y/o judicial, no pudiendo éste cumplir con el horario preestablecido. Otras veces, es el menor a quien puede ser solicitado por otra actividad o llamado desde el juzgado, por lo cual será él quien no estará presente en el horario ya pactado para realizar la entrevista.

Es decir, aquello que consideramos del encuadre como una constante de variables fijas, no siempre puede ser sostenido en forma adecuada.

Quisiéramos hacer referencia ahora a una cuestión de la que ya hemos hablado,

y es el hecho de que nuestra intervención no es solicitada por el entrevistado. De qué manera juega en el vínculo a establecer y en las estrategias que debemos implementar para lograr una adecuada alianza de trabajo. Partiendo de esta cuestión de la demanda, vamos a preguntarnos acerca de la transferencia y la contratransferencia, fenómenos éstos que se dan en forma particular en este ámbito.

Consideramos que a la transferencia que se establece con el psicólogo, subyace una transferencia previa (institucional) ya que el adolescente ha atravesado antes de la primera entrevista distintas situaciones (policiales, jurídicas, institucionales) habiendo tomado contacto con otras personas y siendo sometido a interrogatorios y presiones, que dificultan la relación a establecer con el profesional. Es tarea del psicólogo, que la entrevista se constituya en un espacio donde pueda comenzar a poner en palabras aquello que hasta el momento sólo ha podido ser expresado a través de actos. Trabajamos entonces, desde la primera entrevista, facilitando la comunicación, creando un espacio propicio para el diálogo realizando intervenciones y señalamientos que faciliten este proceso. Es necesario que el joven pueda hablar de su historia, y de los hechos que motivaron su internación, intentando facilitar que esto, su internación no sólo tuvo que ver con factores externos sino con su historia, tratando de promover su implicancia subjetiva. Esto permitirá también, enriquecer el análisis posterior, pues brindará información sobre plasticidad defensiva, cristalización o no de conductas transgresoras, identificación con lo marginal, la apertura a realizar un futuro tratamiento, etc.

Debe tenerse en cuenta que el joven, en un principio tenderá a identificarnos con la Institución o ciertos lugares como el de policía o juez, siendo el psicólogo el depositario de proyecciones que se relacionarán (en su fantasía) con la posibilidad o no de salir del Instituto.

Por eso la entrevista, siempre se verá influida por el contexto particular en el que trabajamos, siendo necesario tenerlo en cuenta.

Desde el psicólogo, es importante pensar qué significación tiene para él trabajar en una institución cerrada, donde prima el orden y la seguridad (como representante del control social) y enfrentarse a situaciones límites con temáticas muy particulares (abandonos primarios, transgresión, violencia familiar, marginalidad, delitos sexuales, etc.) que ligados a aspectos no elaborados, pueden interferir la tarea generando actitudes que pueden ir desde la protección, hasta por el contrario el rechazo, y que si las mismas son actuadas contratransferencialmente, obturarán la posibilidad de realizar una entrevista adecuada.

Quisiéramos agregar, que no sólo se puede realizar entrevistas individuales, sino que en la medida de lo posible, se realizan entrevistas familiares o vinculares en tanto que el adolescente es el emergente de una historia y una conflictiva, que atañe también a lo familiar.

En la entrevista con la familia se indagará la historia familiar, la de la pareja parental, su vínculo con el adolescente, la conciencia de situación frente al problema legal que enfrenta su hijo, y la significación que éste adquiere para el núcleo familiar, así como la continencia o no que haya en este medio.

Entrevista: Área Pericial - Introducción

Para un mayor conocimiento del trabajo en el campo de la Práctica Pericial en Psicología Forense es necesario estar al tanto del marco legal dentro del cual realizaremos nuestra labor profesional.

Es así que nos atenemos a la ley que regula el ejercicio profesional de la Psicolo-

gía (Ley 23.277) y a las normas legales por medio de las que el Código Civil y Comercial reglamenta la actividad (Alvarez, Varela, Greif, 1992).

Para aproximarnos a la definición de la tarea pericial podemos decir "es la opinión fundada de una persona especializada e informada en ramas del conocimiento que el juez no está obligado a dominar" (Scaglia, 1993).

"La persona dotada de estos conocimientos es el perito y su opinión fundada, es el informe pericial". (Scaglia, 1993) Es decir, el psicólogo es la persona idónea para llegar a un diagnóstico sobre aquello en lo que un juez requiere asesoramiento.

El Perito Psicólogo puede desempeñarse como:

Perito oficial: Psicólogo que trabaja en un Juzgado, Asesoría Pericial o Asesoría de Menores. Forma parte del cuerpo administrativo de la Justicia y recibe el pedido de pericias de los jueces de diferentes fueros o del juez con quien directamente trabaja. Los honorarios son pagados por la Institución judicial.

Perito de oficio: Es llamado por el juez previa inscripción en una lista en las diferentes cámaras y su relación con la justicia es un "contrato" para realizar el proceso y luego elevar el informe pericial.

Perito de parte: Es propuesto por la parte interesada (puede ser la parte demandante o parte querellada o también pedido por ambas partes) que requiere su asesoramiento en el campo específicamente penal.

Consultor técnico: Veedor del proceso asesorando al abogado en los distintos fueros. Pudiendo ser solicitado por una o ambas partes. (Alvarez, Varela, Greif, 1992).

Entrevista: Área Pericial - Características Particulares

En referencia a la entrevista en una pericia psicológica, la misma presenta características particulares propias, que la diferencian de las entrevistas diagnósticas en otras áreas.

Es una entrevista de tipo semidirigida, en donde en principio nos encontramos con que el Entrevistado no acude a ella en forma espontánea, no hay demanda por parte del Sujeto, siempre aparece otro judicial que realiza esta solicitud -abogado, juez-.

En este tipo de entrevista nos abstenemos de realizar señalamientos (tales como me parece que Ud. está angustiado por el accidente y esto le impide recordar algunas cuestiones que yo le pregunto) y en el caso de realizar intervenciones, éstas estarían dirigidas a tratar de esclarecer puntos oscuros, o hechos que el entrevistado no menciona durante la misma

Es importante destacar otra de las características particulares de la entrevista en esta área y nos referimos a la obligatoriedad del estudio por parte del entrevistado, y el no poder elegir el profesional que la realice.

Podemos decir que el Sujeto llega a la entrevista habiendo pasado por diferentes situaciones, tales como reiteradas declaraciones en Sede Tribunalicia, encuentros con el abogado y reuniones con la otra parte litigante, es por esto que tenemos que circunscribir este espacio de entrevista como una situación diferente de las que vie-

ne atravesando el sujeto.

Y es aquí el psicólogo el encargado de esclarecer para el entrevistado de qué se trata el proceso, debido a que seguramente por parte del entrevistado aparecemos como uno más dentro de la cadena judicial a quien le debe "contar" la situación por la que está atravesando -causas por divorcio, tenencia, violación, daño psíquico-.

Está en la idoneidad del psicólogo poder despejar estas cuestiones y aclarar al entrevistado que no se trata de una declaración que luego tendrá que firmar sino que el proceso psicodiagnóstico que se le realizará es un espacio y tiempo particular en donde el sujeto, trabajando en forma conjunta con el psicólogo, podrá conectarse con sentimientos, afectos y emociones que devienen de aquella situación traumática vivida, y que motivó la intervención judicial.

A lo que apuntamos con ésto es a diferenciarla de otras entrevistas que haya tenido, y a que exista una implicancia subjetiva por parte del sujeto respecto de la tarea a desarrollar.

Cuando mencionamos espacio y tiempo particular, estamos estableciendo el encuadre propio del proceso psicodiagnóstico.

Con respecto al espacio, éste es variado debido a que depende de dónde está el sujeto a quien se le debe realizar la entrevista -institutos de menores o Servicio Penitenciario Federal-, debiendo el psicólogo concurrir a realizar las entrevistas a estas Instituciones. Aquí tendremos que atenernos también al funcionamiento de las mismas debido a que los internos tienen otras actividades y nuestra tarea estaría sujeta a los horarios que nos permita la institución.

De no estar el entrevistado alojado en una institución, las entrevistas se pueden realizar en el consultorio particular del profesional.

En referencia a los tiempos también se crea una situación particular, debido a que el lapso en que debemos entregar el informe pericial es aproximadamente de quince días, por lo que las entrevistas deben ser más extensas para que en pocos días se pueda obtener la mayor información posible del sujeto.

Dada la premura con la que ustedes ven debemos trabajar, es que también hay que establecer, en lo posible, una buena alianza de trabajo, lo que nos permitirá un buen desarrollo del proceso.

Es importante destacar que cuando el entrevistado llega a la entrevista ya ha sido asesorado por el abogado patrocinante en lo que es conveniente decir y lo que no, es por esto que debemos recurrir tanto a una buena escucha como a la observación de cómo se presenta, lo que dice, cómo lo dice, en qué momento. Aquí nos referimos a la visión minuciosa que debemos tener sobre lo verbal, lo no verbal, lo gestual, debido a que es frecuente escuchar el decir de un entrevistado, por ejemplo acerca de la situación penosa por la que está atravesando, pero desde lo gestual no observamos una emoción, un afecto coincidente en su tono de voz, o en lo corporal no observamos decaimiento, angustia o tristeza.

Hasta aquí hablamos acerca de que la entrevista se realiza a una sola persona, pero hay casos, por ejemplo en el fuero civil tales como tenencia, régimen de visitas, adopciones u otros que no sólo requieren que se lleve a cabo el abordaje individual, sino el vincular con la administración de pruebas de consenso para observar relaciones interfamiliares, pareja parental, padres-hijos, hermanos, etc.

Otro tema importante para mencionar debido a que siempre está en juego tanto en otras entrevistas como en las de esta área, pero con sus particularidades, es el tema transferencia - contratransferencia.

Si bien como habíamos mencionado anteriormente el número de entrevistas es acotado por el límite temporal, la transferencia de deseos inconscientes que se ac-

tualizan en la persona del psicólogo siempre atraviesan este proceso. En algunos casos el sujeto es reacio a abrir su mundo interno debido a situaciones anteriores por las que ha tenido que pasar -declaraciones ante el juez, asistente social o secretarios. Es así que tenemos que observar en principio las resistencias que se ponen de manifiesto y, como ya dijimos, trabajar para que el sujeto pueda implicarse con su decir; para llegar a comprender que esta situación es única, particular y diferente a las que ha tenido que vivir anteriormente. En general, al principio observamos aspectos transferenciales hostiles sobre la persona del psicólogo, por ejemplo por no haber sido el entrevistado quien solicita la entrevista o por querer cuidarse de lo que dice, pues no sabe si esto lo favorecerá o lo perjudicará; puede ser que esta actitud se modifique durante el proceso o no.

En referencia a la contratransferencia, en tanto serie de sentimientos, emociones, sensaciones, reacciones inconscientes del psicólogo frente a la persona del entrevistado, ésta debe ser muy tenida en cuenta debido al área específica en la que estamos trabajando; pensemos que tal vez tengamos que realizar entrevistas en el fuero penal, por ejemplo a sujetos cuyas causas sean violación, estupro, homicidios; o en el fuero civil régimen de visitas, alimentos, adopción; haciéndosenos muy difícil separar el ser humano con el ser profesional.

Es por eso que el tema transferencia-contratransferencia es algo muy intrincado sobre lo cual el psicólogo debe estar muy atento permanentemente para tratar de ser lo más objetivo posible sin comprometerse con el discurso del entrevistado, de lo contrario sería incorrecto el desempeño de nuestra tarea.

Podemos observar la magnitud de este tema porque está presente desde el primer acercamiento del entrevistador a la lectura del expediente, pasando por las entrevistas y llegando a su fin en la devolución e informe.

Es por eso que el tema transferencia - contratransferencia es un tópico muy intrincado sobre el cual el psicólogo debe estar muy atento permanentemente para tratar de no hacer propio o vivir como tal, la problemática del Sujeto. Cabe destacar que en esta área se tratan temas que el psicólogo también pudo haber atravesado tanto en su propia persona como en figuras significativas de su entorno (Tenencia, Divorcio, Régimen de visitas, Alimentos, Daño Psíquico, Robo, Tentativa de violación, etc.).

Más que nunca el psicólogo no debe privilegiar "a priori" ningún elemento del discurso del entrevistado, así como también debe dejar de lado inclinaciones personales, supuestos teóricos, prejuicios.

Podemos agregar sobre este tema al que hacemos referencia que el psicólogo debe tener en cuenta la disociación instrumental para poder de este modo crear la distancia óptima y de esta manera cumplir con el objetivo de su trabajo.

Tarea en el Servicio Penitenciario Federal

La función del psicólogo en esta área, en relación específicamente a la tarea diagnóstica, puede desarrollarse en lo que se denomina Centro de Observaciones y/o en el servicio de las distintas unidades penitenciarias.

El Centro de Observaciones funciona con un equipo interdisciplinario que al momento de la sentencia judicial, elabora lo que se denomina Historia Criminológica, conformada por distintos informes, entre ellos el informe psicológico. Con éstos, el juez (conjuntamente con otros elementos presentes en la causa), podrá determinar - por ejemplo- en qué tipo de unidad penitenciaria un individuo cumplirá su condena.

El informe psicológico deberá dar cuenta de las características de personalidad del interno, así como su historia y la significación de lo delictual para ese sujeto en particular.

Si bien hay un Centro de Observaciones que asiste a detenidos en distintas unidades; en este momento también funcionan Centros en algunas unidades penitenciarias.

El psicólogo que trabaja en el Centro de Observaciones, tiene una relación "limitada" con el interno, a la realización del psicodiagnóstico.

Es el profesional quien se dirige al lugar donde está quien, hasta ese momento fue procesado, realizando las entrevistas psicodiagnósticas y elevando luego el informe pertinente.

En este tipo de tarea pueden reiterarse las particularidades ya descriptas en otras áreas de este ámbito.

En relación al pedido del psicodiagnóstico, éste también es solicitado por la institución y el juzgado interviniente. El contexto donde se realiza y el objetivo por el cual se efectúa así como la complejidad de la problemática, y de la institución carcelaria, sobredetermina una serie de cuestiones que no siempre facilitan que se instale una adecuada Alianza de trabajo. Como hemos hecho referencia, el trabajo en una institución de este tipo, promueve fenómenos transferenciales y contratransfereciales que deben ser abordados adecuadamente.

Así también muchas veces se ve dificultado el establecer un encuadre, ya que éste depende de diversos factores, institucionales y/o personales del entrevistado.

Es necesario tener en cuenta (como ya hemos mencionado en las otras áreas del ámbito forense) todas las variables intervinientes, a fin de poder realizar la tarea en forma eficaz.

El psicólogo puede realizar también diagnóstico e informe psicológico cuando trabaja en una unidad, en situaciones particulares: por ejemplo cuando un interno solicita que se le concedan determinados beneficios que les otorga la Ley Penitenciaria Nacional (salidas transitorias, libertad condicional).

En este caso, el profesional (al trabajar dentro de la unidad donde el interno se halla cumpliendo la condena) puede tener una relación previa con éste ya que en muchas situaciones, quien realiza el nuevo informe psicológico es quien tiene a cargo el tratamiento o coordinación de un grupo donde participa el interno.

Se trata entonces de un recorte diferente en un vínculo ya establecido, por lo tanto la desconfianza que en general se presenta en este tipo de tarea; así como el lugar en que es puesto el psicólogo (identificado con la institución), ya ha podido ser trabajado con anterioridad. Ésto facilita entonces que la tarea pueda ser realizada en un marco más propicio.

Al igual que en otras tareas del ámbito forense el informe psicológico cumple funciones de asesoramiento judicial, pero siempre es el juez quien tomará las decisiones pertinentes.

CAPÍTULO 2

Informe

Susana Battafarano
Norma Baratta

Introducción

Es necesario tener en cuenta que el informe en este ámbito, cumple funciones de asesoramiento (Juez, Secretario) formando parte de expedientes judiciales en los distintos fueros y en diversas situaciones donde se abordan temáticas muy particulares (transgresión, violencia familiar, daño psíquico, etc.), siendo leído en general por personas ajenas a la Psicología (jueces, abogados, asistentes sociales).

Estas cuestiones determinarán que, en forma privilegiada en este ámbito, el informe deberá cumplir con los requisitos ya anunciados acerca del contenido y la forma de informar, teniendo en cuenta a quién va dirigido.

Siempre deberá tenerse especial cuidado en la redacción, utilizando un lenguaje claro y accesible. Esto no implica que dejará de ser técnico o específico, sino que debe adecuarse la terminología a utilizar y, cuando es necesario, expresar términos específicos (por ejemplo, para explicar un mecanismo de defensa, se escribiría en el informe: "utilización de la negación, como defensa ante la reactivación de situaciones que fueron displacenteras para el entrevistado"). Éstos deberán ser contextuados y explicados adecuadamente para que puedan ser entendidos por quien los lea (en qué consiste, cómo y cuándo se observa, dando una explicación situacional y clínica del aspecto informado).

Veremos ahora las particularidades en las distintas áreas de inserción en que hemos subdividido este ámbito.

Informe: Área Minoril

En esta tarea el informe no difiere en demasía con lo expuesto en el ámbito clínico.

La modalidad de información dependerá de la forma en que sea encarado el psicodiagnóstico, de acuerdo a la formación teórico-técnica del profesional actuante.

En nuestro ámbito el informe es elevado al juez de la causa (aunque no siempre haya sido solicitado por él, como en la tarea pericial) y al Organismo proteccional (Consejo Nacional de la Niñez, Adolescencia y Familia). No hay puntos específicos solicitados (salvo en casos muy puntuales, donde un juzgado hace alguna petición en particular al equipo dei Instituto donde se encuentra internado el joven) lo cual da mayor "libertad" en cuanto a la elección de qué informar.

Por supuesto recurren aquí las cuestiones en relación al lenguaje y a la ética que sobredeterminan el informe en este ámbito.

Consideramos importante que el informe pueda dar cuenta de la significación que adquiere la transgresión en los adolescentes con los que trabajamos, historiando la misma, así como situar la conflictiva familiar, el manejo de la agresión, la implicancia subjetiva que pueda alcanzar en relación a los hechos que motivaron su internación, con qué recursos internos y defensas cuenta para intentar un cambio o incluir-

se en un tratamiento posterior.

En los informes del Centro de Admisión, siempre se incluye una orientación, es decir la sugerencia de tratamiento posterior que el psicólogo considere más adecuado para cada caso, y que fue consensuado previamente en forma interdisciplinaria con los otros profesionales que integran el Equipo, pero esto siempre será en última instancia determinado por el juez que lleve la causa (quien a su vez se encuentra asesorado por el defensor de menores, el delegado inspector, el secretario actuante, etc.). Es él quien, tomando en cuenta los aspectos procesales y tutelares, más los asesoramientos recibidos determinará la derivación del joven.

Esto no es así en el caso en que un joven no tenga dependencia judicial, sino sólo del organismo proteccional. En esos casos el Consejo tiene atribuciones para determinar el egreso o el traslado, de acuerdo a la sugerencia elevada por el Equipo Técnico del Instituto.

Informe: Área Pericial

Una vez realizadas las entrevistas diagnósticas, el cierre del proceso será el informe psicológico pericial, en el cual se daría respuestas a los puntos periciales solicitados por el juez, que son los que motivan nuestra intervención.

En este informe debemos manejarnos con un lenguaje para que los jueces o abogados que lo lean puedan comprenderlo. Debemos considerar que el otro es un lego en la materia. Transformaremos cuestiones teóricas en líneas más o menos explicativas que sean claras y concretas respecto de aquello sobre lo que nos tenemos que expedir, sin por eso tener que olvidar que hay elementos técnicos que nos sirven y que como profesionales no podemos obviar.

Este informe se eleva al juez y se anexa al expediente. Tienen acceso a su lectura los abogados de las partes como así el o los entrevistados.

En el informe nos abstendremos de dar indicaciones de tratamiento u otro tipo de sugerencias al respecto excepto que el juez lo solicitare. En el caso particular del tema de adopción casi siempre es solicitada por el juez nuestra opinión acerca de los padres adoptantes: si son continentes si pueden tener a su cargo este menor. En este caso particular informaríamos al respecto.

Todo el material obtenido a lo largo del proceso pericial debe ser guardado por el perito. Se ofrecerá mostrarlo si es solicitado por el juez o ante la impugnación que realice alguna de las partes, pero siempre con la presencia del profesional interviniente, el perito psicólogo, fundamentando que tanto las técnicas gráficas como verbales son un elemento parcial en el proceso psicodiagnóstico.

Así y todo se podría decir que en realidad el informe psicológico pericial pasa a ser una más de las pruebas que están adjuntadas a esa causa, que sea material de prueba no quiere decir que incrimine a nadie, la incriminación o no depende exclusivamente de la opinión del juez. Se dice que la pericia es de carácter no vinculante, es decir que no es la única prueba, sino que es una prueba más entre otras. El peso de cada una de las pruebas tiene que ver con el caso con el que se está trabajando; si hablamos de inimputabilidad, de hecho que una pericia psicológica va a tener más peso que otras pruebas, tiene valor de prueba, pero no es la única (testimoniales, psiquiátricas, y otras según el caso).

Respecto de esta tarea, analizada desde los aspectos legales que regulan la profesión, cabe aclarar que la misma exime al psicólogo de lo normado en relación al secreto profesional por justa causa.

Para ampliar un poco más este tema nos remitiremos en principio a lo que men-

ciona el Código Penal en su artículo 156 en referencia a la violación del Secreto Profesional:

"Será reprimido con multa de..... e inhabilitación especial en su caso, por seis meses a tres años, el que teniendo noticias en razón de su estado, oficio, empleo, profesión o arte de un secreto cuya divulgación pueda causar daño, lo revelare sin justa causa. Se considera Justa Causa, aquella que exime lo reglado en las consideraciones del secreto profesional y que marcarían el deber profesional y legal de revelar dicho secreto. Por ejemplo la condición de perito trae aparejada la acción de testimoniar cuando lo requiera el juez". (Varela, Alvarez, Greif, Práctica pericial en Psicología Forense).

Capítulo 3

Devolución

Susana Battafarano
Norma Baratta

Área Minoril

En la medida en que hayamos podido instaurar un espacio de escucha y una alianza de trabajo adecuada, el momento de la devolución no diferirá de lo ya conocido en cuanto a la técnica de devolución.

Consideramos a la devolución como un proceso y más allá de una entrevista específica, también trabajamos con "minidevoluciones" que no sólo intentan producir una movilización en el entrevistado, sino que enriquecen el diagnóstico (en tanto evaluamos la dinámica posterior que se produce) y el pronóstico.

Entendemos por minidevoluciones cuando durante el proceso diagnóstico y a partir de las hipótesis que vamos pensando, se conversa sobre el tema con el entrevistado al fin de propiciar una movilización y una conexión con la problemática que motivó la internación. Esta estrategia permite (junto con las intervenciones y señalamientos) enriquecer el proceso diagnóstico (en tanto observamos y analizamos qué dinámica se produce) y el pronóstico. No siempre esto es posible, y su implementación se evalúa en cada caso particular.

En la devolución final se trabaja con el joven la derivación o sugerencia de tratamiento, dado que el joven sabe con anterioridad que el psicólogo realizará un informe que será elevado al juzgado. Se trabaja entonces esta temática.

La inclusión de la orientación tiene como objetivo intentar lograr un compromiso con la misma (dado que en muchas situaciones será derivado a otra Institución, comunidad terapéutica, instituto de régimen cerrado, abierto, etc.) para favorecer su inclusión en el tratamiento posterior. Si pudo lograrse la inclusión de la familia (durante el proceso diagnóstico) también se realiza devolución de información a la misma, intentando favorecer el compromiso y el acompañamiento del tratamiento sugerido para el joven.

Devolución: Área Pericial

Específicamente en la tarea pericial, a diferencia de otras áreas, no se hace devolución al entrevistado, cuando éste llega a las entrevistas está en su conocimiento que no se le realizará una devolución verbal. Otro caso es que alguno de los integrantes del juzgado a cargo (juez, asistente social o secretario) solicite algún tipo de explicaciones o quiera conocer algo sobre el caso; en esa situación nos acercaríamos al juzgado y daríamos las explicaciones que se nos solicite, pero debe quedar claro que al entrevistado no se le realiza devolución oral.

En el caso de haber observado durante el desarrollo de las entrevistas algún tipo de patología severa, se debería actuar con rapidez solicitando una entrevista con el juez que lleva adelante la causa para informar acerca de la situación e indicar, si el caso lo requiere, la intervención de un profesional a fin de que el sujeto sea asistido lo antes posible.

---

*Colaboradora en la Investigación Bibliográfica: Lic. Silvana Delafuente

Capítulo 4

Ejemplos de entrevistas en el Ámbito Forense

Susana Battafarano
Norma Baratta

Los casos aquí presentados, podrían ser representativos de situaciones de entrevistas a realizar en el ámbito forense.

No son transcripciones textuales porque razones éticas y legales impiden la reproducción de las mismas.

Sólo pretenden mostrar y ejemplificar el modo de formular preguntas en una entrevista semidirigida y la línea de pensamiento subyacente, con la que el psicólogo va realizando diferentes recortes.

Entrevista en el Ámbito del Consejo Nacional de la Niñez, Adolescencia y Familia

Como ya hemos definido, la finalidad del psicodiagnóstico en el Centro de Admisión es (entre otras) brindar al juez que entiende en la causa la sugerencia de tratamiento (orientación) que se evalúe más pertinente en cada caso. Ésta puede ser tratamiento con externación o, por el contrario, con internación, de acuerdo a la problemática diagnosticada.

El psicólogo realiza en esta primera entrevista su presentación definiendo su rol y el encuadre (por lo menos, el mínimo que pueda sostenerse en una institución de este tipo).

RAMÓN: 17 años
Causa de ingreso: Robo con armas

E: Contame... ¿por qué estás acá?
e: Me estoy comiendo un garrón.

E: ¿Cómo es eso? (pregunta abierta sin atribución de juicios de valores o de otro tipo por parte del entrevistador, que permite que sea el entrevistado el que define lo que puede decir y siente)
e: Me acusan...La yuta dice que le pegué un tiro a un chabón.

E: ¿Y vos qué decís? (ídem)
e: Que no, que están todos locos. Yo iba para la casa de mi novia con un amigo, paramos a tomar una cerveza, de pronto se armó una en el boliche, nosotros empezamos a correr y a las dos cuadras nos agarró la cana.

E: ¿Por qué empezaron a correr? (Se trata de definir la situación y las motivaciones de la internación, así como que se implique en la misma -a través de la duda que se le plantea)
e: Qué se yo..., porque el flaco que estaba conmigo tenía un arma y me dijo: "vámonos de acá". ¿Usted no me cree, no?

E: ¿Por qué pensás eso? (Se evita la afirmación o la negación porque esto implicaría una toma de posición, que además obturaría el despliegue asociativo del entrevistado).
e: Porque hasta ahora nadie me creyó.

E: ¿Nadie? (Se trata de evitar la generalización, facilitando la particularización e ir discrimnando los vínculos).
e: Sí, en la comisaría, en el juzgado, hasta mi mamá.

E: ¿Cómo es eso?
e: Sí, mi mamá me vio en Tribunales, la ví un rato y me empezó a sermonear, que esto...que el otro...

E: ¿Por qué pensás que reaccionó así?
e: No sé, debe estar cansada.

E: ¿Cansada?
e: Y...ya van varios.

E: ¿Varios qué? (En estas preguntas se trata de buscar en el entrevistado un mayor compromiso, así como que pueda particularizar y profundizar en su problemática)
e: Bardos.

E: ¿Cómo es eso?
e: Y sí, ya me mandé algunas. Sí, estuve en el Almafuerte, en el COPA y en comisarías varias veces.

E: ¿Por qué?
e: La mayoría por robo.

E: ¿Cuándo empezaste a robar? (Con estas preguntas siempre se intenta tener conocimiento de la historia institucional del joven entrevistado, así como si se ha involucrado con otras transgresiones con anterioridad. Conocer si la transgresión es un hecho aislado o constituye algo sistemático, adquiere valor diagnóstico y pronóstico).
e: Y..., desde los doce o trece, no me acuerdo bien.

E: ¿Por qué creés que empezaste a robar? (Se trata de indagar si el joven puede realizar alguna conexión asociativa entre lo actual y su historia, así como que pueda definir cómo vive y siente su accionar).
e: Y..., no sé porque me gusta.

E: ¿Qué es lo que te gusta?
e: Y..., tener la plata fácil. Trabajo no se consigue.

E: Vos me decías que empezaste a los doce o trece años. ¿Qué te acordás de esa época?
e: Y..., ya había dejado la escuela, yo dejé en quinto porque no me gustaba. Me echaron porque siempre me peleaba... así que me quedé en casa.

E: ¿Y en tu casa qué decían? (Pregunta que intenta abordar la actitud del medio frente a la condición del joven)
e: Y, mi vieja decía que tenía que ir, pero yo no le daba bola.

E: Hasta ahora nombraste siempre a tu mamá. ¿Cómo está compuesta tu familia? (Como en toda entrevista semidirigida, y más trabajando con adolescentes, es necesario recabar la situación familiar, vínculos entre sí y con el joven, para evaluar la dinámica del medio familiar, así como la vivencia interna del entrevistado en relación a las figuras de su entorno y las situaciones que haya vivido -en este caso separación de los padres).
e: Mi vieja y mis hermanos.

E: ¿Cuántos hermanos tenés?
e: Tres, yo soy el mayor.

E: ¿Cómo se llaman, cuántos años tienen?
e: Marisa, quince años. Yéssica, trece y el chiquitín, Gustavo, de nueve.

E: No nombraste a tu papá...
e: Ah, lo de mi viejo es toda una historia...

E: ¿Por qué?
e: Porque se las tomó y nunca más se supo.

E: ¿Cómo es eso?
e: Sí, se separaron y se borró.

E: ¿Sabés por qué se separaron?
e: No, no sé ni me importa. Son cosas de ellos.

E: ¿Te parece? (Se trata de ver cómo se implica en esta situación que le resulta conflictiva)
e: Si, yo qué tengo que ver.

E: ¿Alguna vez hablaron de ésto con tu mamá?
e: No, para qué, ella sabrá porqué.

E: ¿Y vos no preguntás?
e: No, ya le dije que no me interesa.

Entrevista en el Ámbito Pericial

PUNTO DE PERICIA El juzgado interviniente solicita se realice un psicodiagnóstico sobre la persona de XX
CAUSA: Adopción de un menor

ENTREVISTADA XX
EDAD 37 años
ESTADO CIVIL Soltera
OCUPACION Empleada
Vive sola

E: Buenas tardes, yo soy la Lic....................
e: Qué tal yo soy la Srta XX. Estaba nerviosa y quería que me llamaran de una vez.

E: ¿Ud. sabe por qué está aquí? (Investigar si estos encuentros los relaciona con el tema de la adopción).
e: Creo que es por lo de la adopción, ya me habían dicho en el Juzgado, la Asistente Social, que me tenían que hacer unos estudios.......

E: Bueno le voy a contar cómo vamos a trabajar. El juez solicitó que se le realice un psicodiagnóstico, para lo cual vamos a tener aproximadamente cinco o seis encuentros de una hora en los cuales Ud. me va a contar algo de su historia y también tendrá que realizar algunos test (Se marca el encuadre)
e: (Me interrumpe) Sí algo de eso sé porque hace un tiempo me hicieron algo parecido pero en Tribunales.

E: Con respecto a día y horario lo vamos a fijar cuando finalice cada entrevista. Le quiero decir también que cuando finalice el diagnóstico yo tengo que hacer un informe que voy a elevarlo al juzgado y su abogado tendrá acceso a su lectura. Otra cosa que me parece importante aclararle es que este estudio que voy a realizar es un elemento más que solicita el juez para que luego él pueda tomar una decisión (Se continúa marcando el encuadre).
e: Sí, la entiendo pero igual me pone algo nerviosa, para mí la adopción es muy importante.

E: ¿Por que no me cuenta un poco qué hace, con quién vive?
(Indagar vínculos familiares, relación con la pareja parental, actividades que realiza, cómo se vincula con los otros).
e: No tengo grupo familiar, mi familia se componía de mi mamá, mi papá y yo. Ahora han muerto los dos, mi madre hace diecisiete años y mi papá hace siete años

E: ¿Cómo fue su vida después de la muerte de su madre? (Indagar pasó a ocupar dentro de su hogar, relación vincular con el padre)
e: Yo con mi papá siempre me llevé mejor que con mi mamá, éramos más compinches, y después de lo de mamá me acuerdo que más, éramos muy unidos, pero igual yo siempre fui estricta, tuve que aprender a hacer muchas cosas, llevar una casa adelante sola, pero siempre pude con todo, siempre me las arregle, bah! papá a veces me ayudaba....

- -

E: ¿Está o estuvo en pareja? (Indagar si en su vida hubieron otros hombres y cómo se vinculó con ellos)
e: Ahora estoy sola, hace diez años que me separé, era una pareja no legal, no es tan fácil, estuve..... no me acuerdo pero creo que fue bastante tiempo, no sé, no vivíamos bajo el mismo techo, yo en mi casa y él en la suya, así era mejor, además yo lo tenía que cuidar a mi papá y esas cosas ¿vio?...

E: ¿Tuvo otras parejas?
e: Sí tuve dos parejas más pero duraban un año, poco tiempo, con el primero discutíamos mucho y con el segundo era buena persona pero muy inseguro, no me gustan los hombres inseguros, siempre terminé echándolos.

E: ¿Tuvo relaciones sexuales con ellos? (Indagar acerca de cómo vive su sexualidad).
e: Sí, con los tres. Ahora de grande digo que eran satisfactorias, pero en ese momento me parecía normal, quizás me faltaba estimulo, primero por parte de ellos y después por la educación que recibí. El sexo no tenía que ser compartido, no se hablaba, no era problema mío sino de muchas mujeres. Era más como que aunque vos no sentías tenías que disimular.

- -

E: ¿Estando en pareja en algún momento pensaron en tener hijos? (Investigar acerca de la significación, el lugar que tiene un hijo en su vida).
e: Con el hombre con el que salí la primera vez yo quedé embarazada dos veces, pero los perdía y punto. Tengo un fibroma y no puedo, los pierdo.

E: ¿Cómo se sintió cuando quedó embarazada? (Investigar emociones, sentimientos, sensaciones que despertó ese embarazo).
e: Fue como que me sentí defraudada porque con él no era algo estable

E: ¿Que dijo su pareja cuando supo que estaba embarazada? (Indagar cómo comparte con su pareja una situación tan esperada por ella).
e: Nunca lo hablamos, me arregle yo sola, porque no andábamos bien. (En tono elevado y enérgico dice): No veo por qué me pregunta por él, son muchos años y remover esto!!! ¿Para qué?

- -

E: ¿Qué la lleva a tomar la decisión de adoptar? (Investigar el lugar que, en su vida, va a ocupar este niño)
e: Pienso que es lo más lógico el amor por las criaturas. Ese caudal de amor que tengo y sí sé que siento, lo lógico, lo natural, no fue una reacción de momento. No fue fácil, fue muy pensado. Soy una persona de mucho carácter, muy responsable, tengo mucha conciencia de lo que estoy haciendo. También fui pensando en todas las contras y las fui desechando.

E: ¿A qué contras se refiere?
e: Falta de la figura de un padre, es lo que dice la gente, pero llegué a la conclusión de que eso es absurdo. Cuántas mujeres separadas o solteras crían a sus hijos. Yo tengo suficiente para darle una buena alimentación y educación.

Bibliografía de los Capítulos I-II-III y IV

Alvarez, Varela, O, Greif, B.(1992) "*La Actividad Pericial en Psicología Forense*". - Bs. As. Ediciones Del Eclipse -
Alvarez, N., Kacero, E., Kaminsky, A.,Ocampo, M., Ochoa, S., Rosenvald, M.,Vinelli,R. (1988) - "*Psicología Forense*". A.P.F.R.A. - Año 3 Nro.1 - "*Psicodiagnóstico:*

Una significación en el espacio psicológico" –

Battafarano, S., Recco, A., Elverdin, M; Pellegrini, G., Castillo, D. (1992). *"Psicodiagnóstico: interrogantes de una práctica en un espacio marginal"* - Trabajo presentado -

Kacero, E. (1989) *"Lugar del Psicodiagnóstico en la Formación del Psicólogo: Nuevas áreas de inserción"* - Trabajo presentado en las Primeras Jornadas sobre Formación Universitaria y Práctica Profesional del Psicólogo. Buenos Aires. Argentina

Massa, María (1996) *"El mal-estar en el sistema carcelario"*. Cap XI: *"La pericia psicológica de Parte - Un procedimiento diferente"*. –Bs. As. Ediciones El Otro -

Scaglia, María (1990) *"El Psicodiagnóstico Forense en los Problemas de Familia"* - Trabajo presentado en las II Jornadas Nacionales de la Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico - A.I.P.J.

Scaglia, María (1993) *"La Pericia Psicológico Forense"*. A.I.P.J.

Travacio, M. (1997) *"Manual de Psicología Forense"* – Facultad de Psicología. Oficina de Publicaciones. UBA. 2da. Edición

---



Este libro se terminó de imprimir en
ARTES GRAFICAS en septiembre del 2006
Pcia. de Buenos Aires - Argentina - Tel.: 15-4086-4059
E-mail: emartesgraficas@hotmail.com